

# ONU Femmes

## Evaluation du Portefeuille-Pays

### Rapport final d'évaluation

#### Version V5

Côte d'Ivoire  
2014 - 2016

<b>Date du rapport</b>	<b>Septembre 2017</b>
Version du rapport	Version 5
Noms des consultants	Vera Chiodi, Docteur en Economie Adrien Kouassi, Gestion de Projet
Noms des gestionnaires de l'évaluation	Madeleine OKA, Responsable programme ONU Femmes, Bureau Abidjan Jean Jacques N'Gbaramou, Suivi- Evaluation, ONU Femmes, Bureau Abidjan
Nom du spécialiste régional de l'évaluation	Cyuma Mbayiha



## REMERCIEMENTS

L'équipe de consultants en charge de l'évaluation de la Note Stratégique 2014-2016 d'ONU Femmes Côte d'Ivoire a réalisé la mission dans un environnement facilité par plusieurs personnes. Des consultations ont été menées à Abidjan et à l'Intérieur du pays pour la collecte de données quantitatives et qualitatives. Dans l'impossibilité de toucher individuellement les personnes, l'équipe de consultants remercie :

- Le Bureau National de ONU Femmes à Abidjan avec à sa tête la Représentante Résidente qui n'a ménagé aucun effort pour mettre à la disposition des consultants les moyens nécessaires pour la réalisation de la mission d'une part et l'arrangement des rendez-vous à travers ses collaboratrices et collaborateurs, d'autre part;
- Le Bureau Régional d'ONU Femmes à Dakar pour l'appui technique apporté en sa qualité de membre de l'équipe de contrôle de l'évaluation ;
- Le Ministère d'Etat, Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité à travers le corps préfectoral pour la coordination locale des projets mise en œuvre ;
- Le Ministère de la Femme, de la Protection de l'Enfant et de la Solidarité , le Ministère de la Santé et de la lutte contre le SIDA, le Ministère d'Etat, Ministère du Plan et du Développement, pour leur contribution dans l'exercice de cette évaluation ;
- Le Caucus des Femmes de l'Assemblée Nationale, pour leur disponibilité et leur engouement pour l'Egalité des Sexes et l'Autonomisation des Femmes ;
- Le Groupe Thématique Genre, qui nous permet de participer à leurs travaux et leur disponibilité spontanée ;
- La Coordination et les Agences du Système des Nations Unies pour leur esprit d'ouverture ;
- Les Organisations de la Société Civile et les Partenaires de mise en œuvre qui ont été les acteurs déterminants de la collecte de données quantitatives et les groupes de discussion.

L'équipe de consultants exprime son infinie gratitude à toutes les personnes qui de près ou de loin ont contribué d'une manière ou d'une autre à la réalisation de l'évaluation de la Note Stratégique de ONU Femmes Côte d'Ivoire.

## LISTE D'ABREVIATIONS

AFD	Agence Française de Développement
ARCI	Assemblée des Régions de Côte d'Ivoire
AGR	Activité Génératrice de Revenus
BM	Banque Mondiale
BP	Bureau Pays
CDMT	Cadre des Dépenses à Moyen Terme
CDVR	Commission Dialogue Vérité Réconciliation
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CEI	Commission Electorale Indépendante
CIV	Côte d'Ivoire
CNF	Conseil National de la Femme
CPU	Cadre de Programmation Unique
CSF	Commission sur le Statut de la Femme
DaO	Delivering as One / Unis dans l'Action
DRF	Cadre de développement des résultats (Deve. Results Framework)
EMPT	Ecole Militaire Préparatoire et Technique
EPNU	Equipe pays des Nations Unies
EPP	Evaluation du Portefeuilles pays
FACE	Formulaire d'autorisation de financement et de certificat des dépenses
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la Population
GEEW	Egalité des sexes et l'autonomisation des Femmes
GTG	Groupe Thématique Genre
IDH	Indice de Développement Humain
IFS	International Friendship Service
MFPEs	Ministère de la Femme, de la la Protection de l'Enfant et de la Solidarité
NDI	Institut National pour la Démocratie
NS	Note Stratégique
ODD	Objectifs de Développement Durable
OEEF	Cadre d'efficacité et d'efficience de l'Organisation
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
OEEF	Matrice d'Efficacité et d'efficience de l'Organisation
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONEG	Observatoire National de l'Equité et du Genre
OIT	Organisation Internationale du Travail
OSC	Organisation de la Société Civile
PBF	Fonds de Consolidation de la Paix

## Evaluation du portefeuille pays des Nations Unies Femmes en Côte d'Ivoire (2014-2016)

PDI	Populations Déplacées Internes
PIB	Produit Intérieur Brut
PND	Plan National de Développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PNCS	Programme National de Cohésion Sociale
PPA	Parité de pouvoir d'Achat
PBF	Fonds de Consolidation de la Paix
PTA	Plan de Travail Annuel
RNB	Revenu National Brut
SNU	Système des Nations Unies
UEMOA	Union Economique et Monétaire Ouest Africaine
UNCT	Programme Commun des Nations Unies
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
UVICOCI	Union des Villes et Communes de Côte d'Ivoire
UNDAF	Plan Cadre des Nations Unies pour le Développement
VNU	Volontaire des Nations Unies
VSV	Victimes de violence sexuelle
VBG	Violences Basées sur le Genre
VFF	Violences Faites aux Femmes
CPU	Cadre de Programmation Unique
DEPG	Direction de l'Egalité de la Promotion du Genre

## TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS .....	2
RESUME.....	7
INTRODUCTION .....	9
CONTEXTE DE L'EVALUATION .....	10
CONTEXTE DE L'EGALITE DU GENRE ET DES DROITS HUMAINS .....	11
1.1. Contexte socio-économique ivoirien .....	11
1.2. Inégalité entre les sexes.....	12
1.3. Les violences basées sur le genre.....	13
1.4. Le Cadre de Programmation Unique du SNU en Côte d'Ivoire .....	13
1.5. Aspects organisationnels d'ONU Femmes Côte d'Ivoire .....	14
CONCEPTUALISATION DE LA NOTE STRATÉGIQUE.....	16
1.6. La chaîne des résultats .....	16
1.7. Les partenaires de ONU Femmes Côte d'Ivoire .....	17
1.8. Description des theories de changement.....	22
1.9. Les objectifs du cadre de l'efficacité et de l'efficience et son influence sur la capacité de ONU Femmes Côte d'Ivoire .....	34
1.10. Le système de gestion des résultats et des connaissances.....	35
1.11. La stratégie de communication de ONU Femmes Côte d'Ivoire .....	36
MÉTHODOLOGIE ET LIMITES DE L'ÉVALUATION .....	36
CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES.....	41
CONSTATATIONS .....	43
1.12. <u>Pertinence</u> .....	43
1.13. <u>Efficacité</u> .....	48
1.14. <u>Efficience</u> .....	54
1.15. <u>Durabilité</u> .....	58
1.16. <u>Droits de l'Homme et l'égalité des sexes</u> .....	63
CONCLUSIONS .....	65
RECOMMANDATIONS.....	68
ENSEIGNEMENTS TIRÉS .....	69
ANNEXES .....	69
1.17. <u>Résultats de l'enquête quantitative</u> .....	69
1.3. Le portefeuille projet 2014-2016 de l'ONU Femmes CIV .....	73
1.4. Termes de references .....	75
1.5. Documents consultés .....	95

**Evaluation du portefeuille pays des Nations Unies Femmes en Côte d'Ivoire (2014-2016)**

1.6.	Liste des institutions interrogées ou consultées et sites visités .....	97
1.7.	La matrice d'évaluation.....	100
	Recommandations .....	119

## RESUME

La Note Stratégique de l'ONU Femmes Côte d'Ivoire a été élaborée pour être mise en œuvre de 2014 à 2015. Elle a été étendue à l'année 2016. L'évaluation finale de ladite Note Stratégique a permis d'apprécier la pertinence de la contribution de ONU Femmes à l'intervention au niveau national et l'alignement avec les accords et les conventions internationales sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, d'examiner le positionnement et la stratégie adoptée par l'ONU Femmes CIV pour répondre aux demandes spécifiques de la Côte-d'Ivoire, tout en continuant en même temps l'objectif de l'égalité des sexes, les droits de l'Homme et l'autonomisation des femmes.

Les différentes consultations, les visites, et les enquêtes ont permis de collecter les données au moyen d'une matrice d'évaluation en rapport avec les questions de l'évaluation.

Les données quantitatives ont été collectées à l'aide d'un questionnaire administré à des bénéficiaires des projets du portefeuille d'ONU Femmes dans l'Ouest de la Côte d'Ivoire d'une part, et les données qualitatives, à travers des questions structurées par le canal d'interviews réalisées avec des personnes ressources identifiées de concert avec le bureau d'ONU Femmes Côte d'Ivoire.

### Les résultats obtenus sont les suivants :

- Le portefeuille de l'ONU Femmes CIV intègre plusieurs initiatives en faveur des Droits de l'Homme et de l'Egalité des Sexes dans l'accomplissement de ses mandats de coordination, normatif et programmatique ;
- Les théories de changement construites par l'ONU Femmes CIV se fondent sur la réalisation de plusieurs activités, non forcément en lien pour la plupart avec les produits, effets et impacts escomptés dans les domaines de l'Egalité des sexes et des Droits Humains ;
- Les opportunités et les défis liés à la gestion axée sur les résultats résident dans le renforcement du dispositif de suivi-évaluation de l'ONU Femmes CIV qui présente des limites dans le contrôle des résultats attendus des partenaires de mise en œuvre ;
- Les résultats atteints par l'ONU Femmes CIV sont des succès intermédiaires de la chaîne des résultats. Les activités de plaidoyers, de renforcement de capacités, de mise en place des AGR des femmes et les sensibilisations constituent celles qui déclenchent les livrables. Plusieurs activités sont implémentées dans plusieurs zones avec une faible supervision de l'ONU Femmes CIV ;
- Le Groupe Thématique Genre dirigé par l'ONU Femmes CIV est un dispositif utile dans la coordination du Genre au sein du SNU. Les activités menées facilitent l'appropriation du Genre par les agences et l'Equipe Pays qui intègrent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans les programmes. Le CPU 2017-2020 intègrent des résultats liés à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes ;
- ONU Femmes CIV renforce les capacités des institutions nationales, des partenaires et des agences du système des Nations Unies en Genre, appuie les OSC pour des plaidoyers et accompagne le gouvernement dans ses initiatives en matière de Genre par une coordination efficace des actions ; Les prévisions financières ne sont pas toujours conformes aux dépenses réalisées. Les actions

correctives sont effectuées pour les écarts constatés dans la limite du budget disponible ;

- ONU Femmes CIV oriente plus de la moitié de ses ressources vers la réalisation des activités programmatiques, contre une faible proportion des moyens utilisée pour les activités de coordination et le travail normatif ;
- Plusieurs entités des Nations Unies conduisent des activités pour la promotion du genre, dans un cadre programmatique et reconnaissent que l'ONU Femmes CIV assure efficacement le mandat normatif et de coordination ;
- L'appropriation Nationale est perceptible avec un faible niveau de domestication des conventions internationales. Les promoteurs nationaux accomplissent les missions de promotion du genre au delà de leurs missions contenus dans les conventions avec l'ONU Femmes CIV ;
- Les systèmes locaux de responsabilisation et de surveillance pour améliorer le développement local des connaissances et appuyer la durabilité des résultats reposent sur les OSC et les structures déconcentrées de l'Etat, par l'encadrement qu'elles offrent aux groupes de femmes pour le respect de leurs Droits ;
- Les principaux facteurs qui influencent (ou peuvent influencer) la réalisation ou la non-réalisation de la durabilité du programme de l'ONU Femmes Côte d'Ivoire sont liés à l'insuffisance de sensibilisation et l'engagement des acteurs nationaux à intégrer le genre des les programmes ;
- Le programme a été mis en œuvre dans le respect des droits de l'homme par un ciblage des personnes vulnérables, les plus pauvres et les plus marginalisées pour leur permettre de relever leur estime de soi et faciliter leur participation. Toutefois, les principes de l'efficacité du développement n'ont pas été toujours appliqués pour produire les changements souhaités.

**Les principales conclusions se déclinent comme suit :**

- ONU Femmes CIV fait la promotion des Droits de l'Homme et de l'Egalité des sexes ;
- ONU Femmes réalise la coordination, mais des défis liés à la vérification de la prise en compte du genre dans les programmes existent ;
- Les théories de changement formulées par l'ONU Femmes ne permettent pas de livrer les résultats escomptés ;
- ONU Femmes analyse insuffisamment le rapport Coût/efficacité dans la conduite des projets ;
- L'intégration du genre à tous les niveaux réside dans la domestication des textes nationaux ;
- Les projets de l'ONU Femmes ciblent les femmes, les plus pauvres et les plus marginalisées pour améliorer leurs conditions de vie.

**Il ressort les recommandations spécifiques suivantes :**

1. ONU Femmes CIV doit renforcer le plaidoyer auprès des institutions nationales pour harmoniser les textes nationaux en matière de genre avec ceux des normes internationales pour permettre à la Côte d'Ivoire d'avoir des mesures contraignantes et intégrer le genre dans les programmes.



2. ONU femmes CIV doit mettre en place un dispositif de suivi pour s'assurer que les projets et programmes des agences de Nations Unies intègrent le genre depuis la conception, la mise en œuvre et l'évaluation.
3. ONU femmes CIV doit construire les théories de changement pour chaque thématique et qui tiennent compte des spécificités liés à la Côte d'Ivoire (Risques/hypothèses critiques) afin qu'elles soient suivies de façon rigoureuse et que les résultats escomptés soient atteints.
4. ONU Femmes doit renforcer le mécanisme de gestion financière des projets afin de s'assurer de leur performance (efficacité et efficience), si non elle doit prendre des mesures correctives.
5. ONU Femmes CIV doit appuyer une analyse et l'évaluation des capacités nationales en matière de genre et soutenir l'opérationnalisation des textes de loi en faveur de l'Égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.
6. ONU Femmes CIV doit établir des partenariats avec les structures déconcentrées de l'Etat, les réseaux des OSC et les médias y compris les entreprises de téléphonie mobile pour atteindre plus de femmes et de personnes vulnérables dans ses projets.
7. ONU Femmes Côte d'Ivoire devra accompagner la Côte d'Ivoire dans le suivi des instruments<sup>1</sup> dont elle est Etat-partie et faciliter les plaidoyers pour l'adoption d'une Loi de Quota en Côte d'Ivoire

## INTRODUCTION

Située en Afrique de l'Ouest, la Côte d'Ivoire a une superficie de 322 462 km<sup>2</sup>, avec une population de 22 671 331 d'habitants<sup>2</sup>. Au lendemain de crise, le pays a renoué avec la planification pluriannuelle de son développement à travers deux plans nationaux de développement successifs, dits PND 2012-2015 et PND 2016-2020. La mise en œuvre de ces deux PND a contribué au repositionnement de la Côte d'Ivoire sur la scène régionale et internationale.

Concernant le genre, aux niveaux international et régional, la Côte d'Ivoire a accepté ou ratifié la plupart des instruments juridiques internationaux en faveur des femmes, notamment: i) la déclaration universelle des droits de l'homme, ii) la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF, 1995), iii) le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatifs aux droits des femmes (Maputo 2003), le Protocole facultatif à la CEDEF (2013), les ODD 2030 et l'agenda 2063 de l'Union Africaine.

---

<sup>1</sup> la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, la convention 100 et 101 de l'OIT, la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979, le protocole facultatif de la CEDEF en 1999, la déclaration de la plateforme de Beijing, la convention internationale de l'ONU sur les droits économiques, sociaux et culturels de 1966, la déclaration des nations unies sur l'élimination des violences contre la femme, les résolutions 1325, 1820 et 1880 des Nations Unies

<sup>2</sup>En date du 15 mai 2014, date médiane de réalisation du dénombrement du RGPH 2014

Dans ce domaine, la Côte d'Ivoire est résolument engagée dans les mesures politiques, législatives et administratives pour assurer la promotion de l'égalité des sexes. Au niveau national.

Cependant, malgré l'indéniable redynamisation de ses performances, reflétée par une croissance économique exceptionnelle, la réaffirmation constitutionnelle du principe d'égalité entre femmes et hommes,

La Note Stratégique 2014-2016 d'ONU Femmes Côte d'Ivoire a donc été conçue pour soutenir les efforts du gouvernement dans la mise en œuvre de ses politiques et stratégies visant à relever ces défis.

La NS a, dans son déploiement visé le territoire national de la Côte d'Ivoire. Les interventions au niveau programmatique se sont axées dans les zones Centre, Nord, Ouest et le Sud (District d'Abidjan). Les activités étaient essentiellement liées aux thématiques de leadership et participation, Autonomisation des femmes et l'Elimination de toutes formes de violences faites aux femmes. 14.147 personnes ont été ciblées dont 3.941 hommes (18%) et 10.206 femmes (72%). (Voir la carte illustrant les zones d'intervention du programme en annexe)

## **CONTEXTE DE L'EVALUATION**

Le travail de l'ONU Femmes en Côte d'Ivoire s'est articulé d'une part, autour de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui énonce les engagements des gouvernements à améliorer les droits des femmes. L'évaluation de la NS de ONU Femmes est guidée par ces accords normatifs pour être sensible au genre et utilise le plan stratégique (2014-2017) de l'entité au plan global comme point de départ pour identifier les résultats et les impacts escomptés de ses travaux, et pour mesurer les progrès vers la réalisation des résultats.

Par ailleurs, en Côte d'Ivoire l'ONU Femmes devait contribuer à l'adoption et la mise en œuvre des stratégies nationales de développement et d'autres plans sectoriels nationaux afin de prendre en compte les engagements spécifiques visant à promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes.

La NS mise en œuvre sur les années 2014 et 2015 a fait l'objet d'une extension en 2016. Ceci dans un souci d'alignement sur l'UNDAF. Consécutive à la Note stratégique 2012-2013, la NS d'ONU femmes Côte d'Ivoire portant sur la période 2014-2016, a été formulée pour donner une réponse à la problématique de l'égalité des sexes. Elle visait d'une part, à renforcer le leadership des femmes et leur participation dans les prises de décision sur les questions électorales, la paix, la sécurité et le développement, d'autre part à renforcer l'autonomisation économique des femmes. Aussi, la NS devait contribuer à la prévention et à la lutte contre la violence à l'égard des femmes avec un

accent particulier sur les femmes et les filles victimes de violence sexuelle pendant la crise post-électorale.

L'évaluation finale fera le bilan des réalisations dues à la NS 2014-2016, identifiera les points forts et des points faibles de sa conception et de son opérationnalisation, ainsi que des principaux enseignements.

Les objectifs spécifiques de cette évaluation sont les suivants :

1. Évaluer la pertinence de la contribution de l'ONU Femmes en Côte d'Ivoire à l'intervention au niveau national et l'alignement avec les accords et les conventions internationales sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ;
2. Examiner le positionnement et la stratégie adoptée par l'ONU femmes pour répondre aux demandes spécifiques de la Côte-d'Ivoire, tout en continuant en même temps l'objectif de l'égalité des sexes, les droits et l'autonomisation des femmes ;
3. Identifier les changements dans le contexte interne et externe, la souplesse d'adaptation, et les facteurs qui ont facilité ou entravé la mise en œuvre des interventions de ONU Femmes en Côte d'Ivoire ;
4. Évaluer l'efficacité et l'efficience de l'organisation à progresser vers la réalisation de l'égalité entre les sexes et les résultats de l'autonomisation des femmes, tels que définis dans la note stratégique 2014-2016 ;
5. Soutenir le Bureau National de l'ONU Femmes pour améliorer son positionnement stratégique afin de mieux soutenir la réalisation de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
6. Analyser comment les principes de l'approche des droits humains et l'égalité des sexes sont intégrés dans la conception et la mise en œuvre de la note stratégique.
7. Identifier et valider les leçons apprises, les bonnes pratiques et les exemples d'innovation qui soutiennent l'égalité des sexes et les droits humains.
8. Fournir un aperçu de la mesure dans laquelle le bureau national de ONU Femmes en Côte d'Ivoire a réalisé des synergies entre ses trois mandats (normatif, coordination et programme).
9. Faire des recommandations concrètes en ce qui concerne l'élaboration de nouveaux programmes en vue de la note stratégique prochaine du bureau national de l'ONU Femmes.

L'évaluation de la NS s'est faite à partir des critères de ***Pertinence, d'Efficacité, d'efficience, de Durabilité, y compris les Droits de l'Homme et l'Egalité des sexes.***

## **CONTEXTE DE L'EGALITE DU GENRE ET DES DROITS HUMAINS<sup>3</sup>**

### **1.1. Contexte socio-économique ivoirien**

La Côte d'Ivoire, pays à revenu intermédiaire ayant connu une décennie de crise militaro-sécuritaire se redresse depuis 2012 avec une croissance moyenne de 8,5% par an et une projection de 9.8% pour l'année 2016. Le fait le plus marquant est la reprise

---

<sup>3</sup> Le contexte ivoirien de l'Égalité du Genre et des droits Humains est extrait du PND 2016-2020

des investissements dont le taux en pourcentage du PIB est passé de 9% en 2011 à 19,1% en 2015. Ces avancées font de la Côte d'Ivoire l'un des pays du monde ayant enregistré la meilleure performance économique au cours des cinq dernières années. Elle est l'un des pays moteurs de la dynamique de développement en Afrique de l'Ouest avec un PIB représentant 36% de celui de l'UEMOA.

### **Profil pauvreté de la Côte d'Ivoire**

La reprise économique combinée aux efforts consentis par le Gouvernement pour améliorer les conditions de vie des populations ont conduit à une réduction de la pauvreté en Côte d'Ivoire. En effet, le taux de pauvreté a baissé, passant de 48,9% en 2008 à 46,3% en 2015.

Toutes les études menées en Côte d'Ivoire ont montré que la pauvreté est plus accentuée en milieu rural qu'en milieu urbain. Ainsi, en 2015, le taux de pauvreté en milieu urbain est de 35,9% contre 56,8% en milieu rural. Cependant, les niveaux de pauvreté en milieux rural et urbain connaissent des évolutions contrastées par rapport à leur niveau de 2008. En effet, si le taux de pauvreté en milieu rural a baissé de 62,5% à 56,8% ; en milieu urbain il connaît une hausse, passant de 29,5% en 2008 à 35,9% en 2015. La hausse du taux de pauvreté en milieu urbain pourrait s'expliquer par un transfert des populations des campagnes vers les villes.

En outre, la répartition spatiale de la pauvreté révèle que celle-ci est plus forte dans les régions frontalières du Nord-Ouest au Nord-Est et plus faible dans les régions frontalières de l'Est au Sud-ouest. Les régions intérieures ont quant à elles, un niveau de pauvreté intermédiaire entre ces deux extrêmes.

Ainsi, en 2015, six pôles régionaux ont un taux de pauvreté supérieur à 50% contre dix en 2008. Le niveau de pauvreté varie de 22,7% dans la ville d'Abidjan à 71,7% dans la région du Kabadougou. Outre Abidjan, les régions les moins pauvres sont celles de San-Pedro (35,4%), de la Nawa (37,4%) et le District autonome de Yamoussoukro (39,4%). Par contre, en plus du Kabadougou, les régions les plus pauvres sont celles du Folon (70,1%), du Bafing (69,2%), de la Bagoué (68,5%), du Tchologo (65,6%), du Bélier (61,8%) et du Tonkpi (60,6%). De plus, plus de la moitié de la population est pauvre dans 22 régions sur les 31 et les deux districts.

La pauvreté touche aussi bien les femmes (47,4% d'entre elles sont pauvres) que les hommes (45,5% des hommes sont pauvres) même si ces derniers contribuent légèrement plus à cette pauvreté (50,6% des pauvres sont des hommes) et surtout à Abidjan où 51,3% des pauvres sont des hommes. La pauvreté touche aussi bien les ménages dirigés par un homme (46,4%) que par une femme (45,9%), même si à Abidjan les ménages dirigés par des femmes sont beaucoup plus pauvres (28,4%) que ceux dirigés par un homme (21,1%). En outre, plus de 81% des pauvres vivent dans les ménages dont le chef est un homme.

#### **1.2. Inégalité entre les sexes**

Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, consacré dans la Constitution ivoirienne du 1er août 2000 et renforcé dans celle de novembre 2016, interdit toute forme de torture, de violence physique et morale, de mutilation et d'avilissement à

l'égard des femmes. De plus, la Côte d'Ivoire a ratifié la plupart des conventions internationales et régionales proclamant l'égalité en dignité et en droits de tous les êtres humains. Ainsi, le Gouvernement conduit des actions destinées à relever les défis institutionnels, économiques et culturels en matière d'égalité des chances, de l'équité et de Genre. Elles concernent, notamment (i) l'adoption en 2014 d'une stratégie nationale de lutte contre les Violences Basées sur le Genre (VBG), (ii) la mise en place un Observatoire national de l'équité et du Genre (ONEG), (iii) la mise en place en mars 2015, du Conseil National de la Femme (CNF). A ces dispositifs s'ajoutent diverses mesures telles l'ouverture aux jeunes filles du concours d'entrée à l'Ecole Militaire Préparatoire et Technique (EMPT) et à l'Ecole de Gendarmerie ainsi que la mise en place par la Première Dame d'un Fonds d'appui aux femmes les plus démunies.

Malgré ces efforts, la question du Genre et de l'autonomisation des femmes reste encore insuffisamment adressée. En effet, les femmes, sont encore minoritaires et sous-représentées dans les instances de décision telles que l'assemblée nationale (10,59% de femmes députés), les conseils municipaux (5,1% de femmes maire) et les conseils régionaux (3,2% de femmes présidentes de conseil régional) et plus en général dans l'accès à l'éducation.

### **1.3. Les violences basées sur le genre**

Les mutilations génitales féminines enregistrent une prévalence nationale de 38% avec une accentuation notamment à l'Ouest (57 %), dans le Nord (74 %) et dans le Nord-Ouest (80 %).

En définitive, les pesanteurs ethnoculturelles constituent les principales barrières à une pleine émancipation politique et économique des femmes ivoiriennes, notamment en milieu rural et périurbain. Aussi, le pays reste confronté à la traduction de la volonté politique du respect du Genre, exprimée par divers instruments et dispositifs, en initiatives porteuses de transformations plus significatives en faveur de l'égalité des sexes.

Les violences basées sur le genre (VBG), y compris les mutilations génitales, continuent à poser un sérieux problème social malgré la loi n°98-757 de 1998 réprimant l'excision et l'adoption en 2014 de la stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre.

### **1.4. Le Cadre de Programmation Unique du SNU en Côte d'Ivoire**

En réponse aux priorités nationales définies dans le PND 2016-2020, le Système des Nations Unies a, en étroite collaboration avec le Gouvernement, la société civile et le secteur privé et les autres partenaires au développement, élaboré le Cadre Programmatique Unique (CPU) 2017-2020 qui présente les priorités stratégiques du Système des Nations Unies. L'élaboration du CPU, qui s'inscrit dans la vision de la Réforme des Nations Unies, a pris en compte les leçons tirées de la mise en œuvre de l'UNDAF révisé 2013-2015.

Conscient du défi de la pauvreté et des inégalités qui restent encore élevées malgré les progrès enregistrés par le pays au cours des cinq dernières années, le SNU s'engage dans le cadre du CPU 2017-2020 à accompagner la Côte d'Ivoire dans ses efforts de rendre la croissance inclusive et durable de manière à réduire la pauvreté et les inégalités et accéder à l'émergence à l'horizon 2020.

Se fondant sur les Objectifs de Développement Durable, et de l'agenda 2063, du Plan National de Développement 2016-2020 et tenant compte de ses avantages comparatifs, l'Equipe pays, de manière consensuelle avec le Gouvernement, la société civile et les autres acteurs nationaux, a défini trois domaines de coopération prioritaires : (i) La Gouvernance (ii) Le Développement Humain et (iii) le Développement Durable.

Ces domaines prioritaires sont déclinés en trois effets :

- D'ici 2020, les institutions nationales mettent en œuvre des politiques publiques qui renforcent la gouvernance et la cohésion sociale pour réduire les inégalités ;
- D'ici 2020, les populations les plus vulnérables bénéficient de façon équitable de services sociaux de base et d'une protection sociale de qualité ; et
- D'ici 2020, les pouvoirs publics mettent en œuvre des politiques qui garantissent des modes de production et de consommation durables, la création de revenus et la résilience au changement climatique des populations les plus vulnérables.

Dans le cadre de la mise en œuvre du CPU, **le genre, les droits humains** et la durabilité environnementale **seront pris en compte** de manière transversale au niveau **des 3 effets susmentionnés**. Dans le contexte du DaO, le plan de travail comprendra également les activités liées à la stratégie des opérations et celles de la communication commune. (*Extrait du Résumé exécutif du « Cadre Programmatique Unique du Système des Nations Unies pour l'Assistance au Développement Côte d'Ivoire 2017-2020 »*)

### **1.5. Aspects organisationnels d'ONU Femmes Côte d'Ivoire**

De son côté, ONU Femmes a la mission de contribuer à l'adoption et la mise en œuvre des stratégies nationales de développement et d'autres plans sectoriels nationaux afin de prendre en compte les engagements spécifiques. Ces actions visent à promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes. ONU Femmes Côte d'Ivoire s'investit également dans le renforcement des capacités des acteurs institutionnels de promotion du genre et de l'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire, notamment le Ministère de la Promotion de la Femme, de la Famille et de la Protection de l'Enfant (MFPE), l'Assemblée Nationale (AN) et les activistes et autres Organisations de la Société Civile(OSC) engagées dans la promotion des intérêts féminins. Conformément à son mandat de coordination, le bureau accompagne une meilleure prise en compte du genre par le système des Nations Unies en Côte d'Ivoire.

Le bureau National d'ONU Femmes est dirigé par la Représentante Résidente. Elle gère une équipe pluridisciplinaire composée de :

Poste	EFFECTIF
Représentante Résidente	01
Responsable Programme	01
Analyste Programme -Leadership et Participation des femmes	01
Analyste de programme – Autonomisation économique et violences contre les femmes	01
Associé(e) aux Finances	01
Assistant Programme et Opérations	01
Associé(e) à l'Administration	01
Assistante temporaire aux Opérations	01
Analyste Programme (Junior Professional Officer)	01
Support logistique-Chauffeur	02
VNU - Suivi et Evaluation	01
Consultant IT/Com	01

La NS 2014-2016 a été financée par plusieurs partenaires financiers. Les financements ont permis de conduire les activités programmatiques relatives aux thématiques de Leadership et Participation, Autonomisation économique, Lutte contre les violences faites aux femmes et la Budgétisation sensible au genre. Les projets suivants ont été mis en œuvre :

- **H4+ Sida Programme / Côte d'Ivoire** « Programme conjoint pour l'accélération des OMD 4 et 5 en Côte d' Ivoire, avec le soutien de la Coopération Suédoise »
- **MUSKOKA CIV/ 2013-2014** « Appui à la réduction de la mortalité maternelle et infantile en Afrique francophone», sur financement de la France.
- **Cohésion / Japon** « Projet d'appui à la cohésion sociale à travers l'autonomisation des femmes victimes de crises dans les régions du Sud et de l'Ouest de la Côte d'Ivoire », « Prévention de la vulnérabilité des femmes et des filles face au terrorisme, à travers leur autonomisation, le dialogue communautaire et l'éducation dans le nord de la Côte d'Ivoire »
- **PBF 2014** « Renforcement des capacités et du rôle de la femme dans le processus de reconstruction nationale et de consolidation de la paix en Côte d'Ivoire »
- **PBF 2015- Prog 2** « Prévention/Gestion pacifique des conflits, Renforcement des capacités et du rôle de la femme dans le processus de reconstruction nationale et de consolidation de la paix en Côte d'Ivoire »
- **PBF 2015 - Prog 1** « Prévention/Gestion pacifique des conflits, Appui au renforcement de la confiance, la coexistence et à la stabilisation de la situation sécuritaire pour des élections apaisées en Côte d'Ivoire »

## CONCEPTUALISATION DE LA NOTE STRATÉGIQUE

### 1.6. La chaîne des résultats

Conformément aux missions de l'ONU Femmes, son but final est de contribuer à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. Pour y arriver, le bureau national a choisi quatre domaines d'intervention; (i) Renforcement de la participation des Femmes au processus électoral, à la consolidation de la paix, l'implication dans l'humanitaire de (ii) l'autonomisation des Femmes et leur accès aux opportunités économiques, (iii) la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des Femmes et des jeunes filles, (iv) le renforcement du leadership des Femmes et leur participation aux processus nationaux, Accroître la responsabilisation du Genre à travers la planification et la budgétisation du genre au niveau national et local.

Les planifications successives ont montré les chaînes de résultats suivantes pour les différentes thématiques retenues.

D'abord, le renforcement des capacités des institutions leur permet d'être outillées pour mener à bien leurs missions et facilite leur implication dans l'adoption et la mise en œuvre des politiques, des lois et des stratégies. L'engagement accru des acteurs clés pour la participation des femmes au processus de décision favorise la prise de mesures pour encourager le leadership féminin.

Ensuite, le renforcement des capacités des structures nationales en charges du service public permet d'offrir des opportunités aux femmes en améliorant les conditions économiques des plus exclues et les plus pauvres.

De plus, les lois existantes pour prévenir et réagir aux violences faites aux femmes sont examinées et adoptées de sorte à ce que les femmes et les filles ivoiriennes utilisent les services multisectoriels existants dédiés aux VFF pour qu'elles vivent une vie sans violence.

Enfin, des mécanismes sont mis en place pour accroître la responsabilité du gouvernement ivoirien en faveur de l'égalité des sexes de sorte que la planification nationale reflète les engagements pris dans la budgétisation

Dans le processus d'opérationnalisation de la NS 2014-2016, des plans de travail annuels ont été élaborés par le Bureau Pays. Ces PTA déclinent les activités devant produire les livrables nécessaires à induire les effets escomptés.

Les cadres de résultats de Développement 2014 et 2015, ont été structurés avec quatre résultats d'impact. Ils ont envisagé des changements notables pour permettre l'affirmation du leadership des femmes et leur participation dans les prises de décisions tant au niveau local que national. Aussi, ces cadres de résultats prévoyaient une autonomisation économique des femmes et surtout les plus pauvres, cela au bout des deux années que devait durer la mise en œuvre de la Note Stratégique. Ces changements ont aussi été souhaités pour les femmes et les jeunes filles afin qu'elles vivent dans un environnement exempt de toute forme de violence à leur endroit. Enfin, il était attendu du gouvernement ivoirien l'amorce d'une planification qui intégrerait l'égalité des sexes et les droits Humains.



Ces domaines d'impact sont alignés sur le cadre de résultats 2014-2017 du Bureau Régional de l'ONU Femmes pour l'Afrique de l'Ouest et du Centre (WCARO).

Pour ce qui concerne le cadre des résultats 2016, extension de NS 2014-2015, devait être la poursuite des résultats non encore atteints en 2015. Cependant, le constat fait est que, le cadre des résultats 2016 a requalifié les niveaux de résultats pour être plus pertinent au regard des défis. En effet, les années 2014 et 2015 ont permis de mettre en place les stratégies et mode opératoire nécessaires à la participation des femmes, à l'autonomisation économique et à la lutte contre les violences faites aux femmes. En 2016, le défi d'opérationnaliser ces différentes stratégies a emmené à redéfinir les résultats afin d'avoir des indicateurs observables et appréciables, tant en qualité qu'en quantité. De plus, les besoins exprimés par les femmes, surtout en milieu rural étaient liés à l'appui dans la mise en œuvre des activités génératrices de revenus.

### 1.7. Les partenaires de ONU Femmes Côte d'Ivoire

La NS dans sa formulation a identifié des partenaires dont l'action et/ou l'influence devrait permettre de conduire les activités du programme.

#### 1.7.1. Les Bailleurs

Le Portefeuille Projet de ONU Femmes a été financé par les partenaires suivants:

N°	Bailleur	Montant en USD	%
1	ONU Femmes	3 071 570	42,43%
2	Fonds du Bureau	1 250 065	17,26%
3	Japon	1 497 806	20,69%
4	Haut Commissariat des réfugiés	480 004	6,63%
5	Fonds d'Aide des Nations Unies	339 839	4,69%
6	France (Muskoka)	213 442	2,94%
7	Programme des Nations Unies pour la population (UNFPA)	183 616	2,53%
8	Union Européenne	138 096	1,90%
9	Corée	30 000	0,41%
10	Programme des Nations Unies pour le Développement	24 625	0,34%
11	Suisse	9 866	0,13%
	<b>TOTAL</b>	<b>7 238 929</b>	<b>100%</b>

Source: Bureau National ONU Femmes CIV

#### 1.7.2. Les Ministères

Les Ministères qui se sont impliqués dans la mise en œuvre de NS 2014-2016 sont le MFPE, le Ministère de la santé et de la lutte contre le Sida, le Ministère d'Etat, Ministère du Plan et du Développement. Les Ministères ont en leur sein des cellules Genre, mais

qui ne sont pas pleinement fonctionnelles. Ils participent de façon ponctuelle aux activités de l'ONU Femmes. Toutefois, ils reconnaissent l'avantage comparatif de l'ONU Femmes sur les questions du Genre. Et grâce aux actions du Bureau Pays, les rapports transmis au niveau mondial sont partagés avec l'état de Côte d'Ivoire afin qu'ils lient leurs rapports aux normes internationales (CEDEF, Plate forme de Beijing, Résolution 1325 du Conseil de sécurité (2000). Il y a un suivi des engagements pris par les états pour la mise en œuvre de la CEDEF. Des consultations sont faites pour l'élaboration du rapport national et régional sur le genre. De plus, le PND 2016-2020 a fait des efforts pour intégrer le Genre.

### **1.7.3. Les Agences du Système des Nations Unies**

Les Agences du SNU ont fait preuve d'un effort considérable d'intégration du genre de manière transversale à travers la plupart des agences. Elles ont toutes des points focaux genre et elles participent activement aux réunions mensuelles du Groupe Thématique Genre dont ONU Femmes assure la direction. Les agences reconnaissent les efforts déployés par ONU Femmes pour l'intégration du Genre dans les projets et Programmes. Le Gender Score Card a évalué l'UNDAF pour montrer les Gap existants en matière d'intervention ensemble par l'équipe pays. Ce qui a permis de produire un document CPU 2017-2020 qui qualifie les résultats de façon à prendre en compte la réduction des inégalités.

### **1.7.4. Les partenaires d'implémentation**

Les partenaires d'exécution sont sélectionnés par appel à manifestations d'intérêt à travers un processus compétitif suivi d'une micro-évaluation sur site. La micro-évaluation s'assure des capacités du partenaire à gérer des subventions. Il est passé en revue les documents d'établissement, d'organisation, la gestion du personnel, la gestion des marchés, la gestion financière et son mécanisme de gouvernance. La sélection est faite de manière transparente et avec de la rigueur, tel un processus compétitif.

Ce sont d'une part des Organisations Non Gouvernementales avec lesquelles ONU Femmes contracte pour la réalisation des activités programmées ou la mise en œuvre projets au profit des détenteurs de droits. On dénombre plus d'une vingtaine qui ont signé des accords de coopération (PCA). D'autre part, on retrouve des autorités locales, des ministères ou des institutions qui sont signataires de lettre d'accord (LOA) en vue de bénéficier d'un appui institutionnel pour délivrer tout ou une partie des résultats prévus par la NS. La plupart des partenaires de mise en œuvre ont bénéficié de sessions de renforcement de capacités sur les modalités et les outils de gestion budgétaire afin de produire des rapports financiers de qualité. Toutefois la participation aux formations n'impliquerait pas la maîtrise des différents outils. Les partenaires institutionnels tels que l'Assemblée Nationale se sont réjouis des formations sur le genre ainsi que du partage d'expériences Sud-Sud sur la budgétisation sensible au genre.

#### **1.7.5. Groupe Consultatif de la Société Civile en Côte d'Ivoire**

De plus, comme dans de nombreux pays à l'instigation de la Directrice exécutive d'ONU femmes, le bureau d'ONU Femmes en Côte d'Ivoire a mis en place en mai 2016 son groupe consultatif de la société civile, dit GCSC en vue de maintenir un partenariat permanent avec la société civile du pays. Le GCSC entend fournir un espace unique de dialogue intergouvernemental entre le GCSC et les autres parties prenantes comme le gouvernement et le secteur privé sur les questions de développement national et les tendances liées à l'égalité des sexes, les droits des femmes et leur autonomisation

Evaluation du portefeuille pays des Nations Unies Femmes en Côte d'Ivoire (2014-2016)

Domaines prioritaires	Partenaires identifiés	Partenaires impliqués
<b>Priorité 1: Leadership et participation</b>	ONU/Division genre, Chaire UNESCO, Genre, Eau & pouvoir de décision, Scandinavie, Japon, Ambassade du Canada, Initiative compendium, Parlement, CNI, Parties Politiques, ONGs, Femmes élues, Leader communautaires, Administration locale, Organisations religieuses et groupes religieux, Ambassade de Norvège, Grande chancellerie, Ambassade des USA	ONU/Division genre, Chaire UNESCO, Genre, Eau & pouvoir de décision, Scandinavie, Japon, Ambassade du Canada, Initiative compendium, Parlement, CNI, Les Groupes parlementaires, ONGs, Caucus des Femmes parlementaires, des Leaders communautaires à l'Ouest-Centre et Nord de la Côte d'Ivoire, Les préfets, Sous-préfets et maires, Organisations religieuses et groupes religieux, Ambassade de Norvège, Grande chancellerie, Ambassade des USA
<b>Priorité 2: Autonomisation économique</b>	Ministère de l'agriculture, UVICOCI, ARCI, ANADER, Programme National de Cantines Scolaires; FAO, ONUDI, BIT, PNUD, HCR, UNESCO, UNICEF, Japon, Pays Bas, Banque Mondiale, Banque Africaine de Développement, Ambassades de Corée et de Chine.	UVICOCI, ARCI, ANADER, Programme National de Cantines Scolaires; FAO, ONUDI, BIT, PNUD, HCR, UNICEF, Japon, Pays Bas, Banque Mondiale, Banque Africaine de Développement, Ambassades de Corée et de Chine.
<b>Priorité 3: Elimination des violences à l'égard des femmes</b>	Ministère de la santé, Ministère de l'intérieur et de la sécurité, les Autorités locales, le secteur privé, les universités, Institutions de recherches, Ministère d'Etat, Ministère du Plan et du Développement, INS/ENSEA, UNFPA, PNUD, OHCHR, ONUCI, UNESCO, UNICEF, ONUCI, ONUSIDA, les écoles, Japon, Ambassade de Norvège, Cellules Genres des ministères	Ministère de la santé, Ministère de l'intérieur et de la sécurité, les Autorités locales, les ONGs partenaires de mise en œuvre, Institut Universitaire d'Abidjan, , Ministère d'Etat, Ministère du Plan et du Développement, INS/ENSEA, UNFPA, PNUD, OHCHR, ONUCI, UNESCO, UNICEF, ONUSIDA, les écoles, Japon, Ambassade de Norvège
<b>Priorité 4: Planification et Budgétisation</b>	Ministère de la famille, de la femme et de l'enfant, en particulier la direction du genre; la Direction du Genre de la Présidence, Assemblée Nationale, les 14 cellules genre des	Ministère de la famille, de la femme et de l'enfant; la Direction du Genre de la Présidence, Assemblée Nationale, le ministère de l'économie et des finances,

Evaluation du portefeuille pays des Nations Unies Femmes en Côte d'Ivoire (2014-2016)

	<p>ministères, le ministère de l'économie et des finances, Ministère d'Etat, Ministère du Plan et du Développement, Ministère du commerce, Ministère du développement rural, le Ministère de la Justice, Ministère du Travail, les bureaux genre des ministères; Les Organisations féminines et les réseaux d'activistes pour l'élimination des violences faites aux femmes, Les femmes entrepreneures, OHCHR, UNEP, BM, UNFPA, UNESCO, UNICEF, ONUSIDA, Institutions régionales, Les Cellules genres, Les écoles de formations professionnelles,</p>	<p>Ministère d'Etat, Ministère du Plan et du Développement, Ministère du commerce, , le Ministère de la Justice, Ministère du Travail, les bureaux genre des ministères; Les Organisations féminines et les réseaux d'activistes pour l'élimination des violences faites aux femmes, Les femmes entrepreneures, UNEP, Banque Mondiale, UNFPA, UNESCO, UNICEF, ONUSIDA, Institutions régionales, Les Cellules genres, Les écoles de formations professionnelles,</p>
--	---	---

## **1.8. Description des theories de changement**

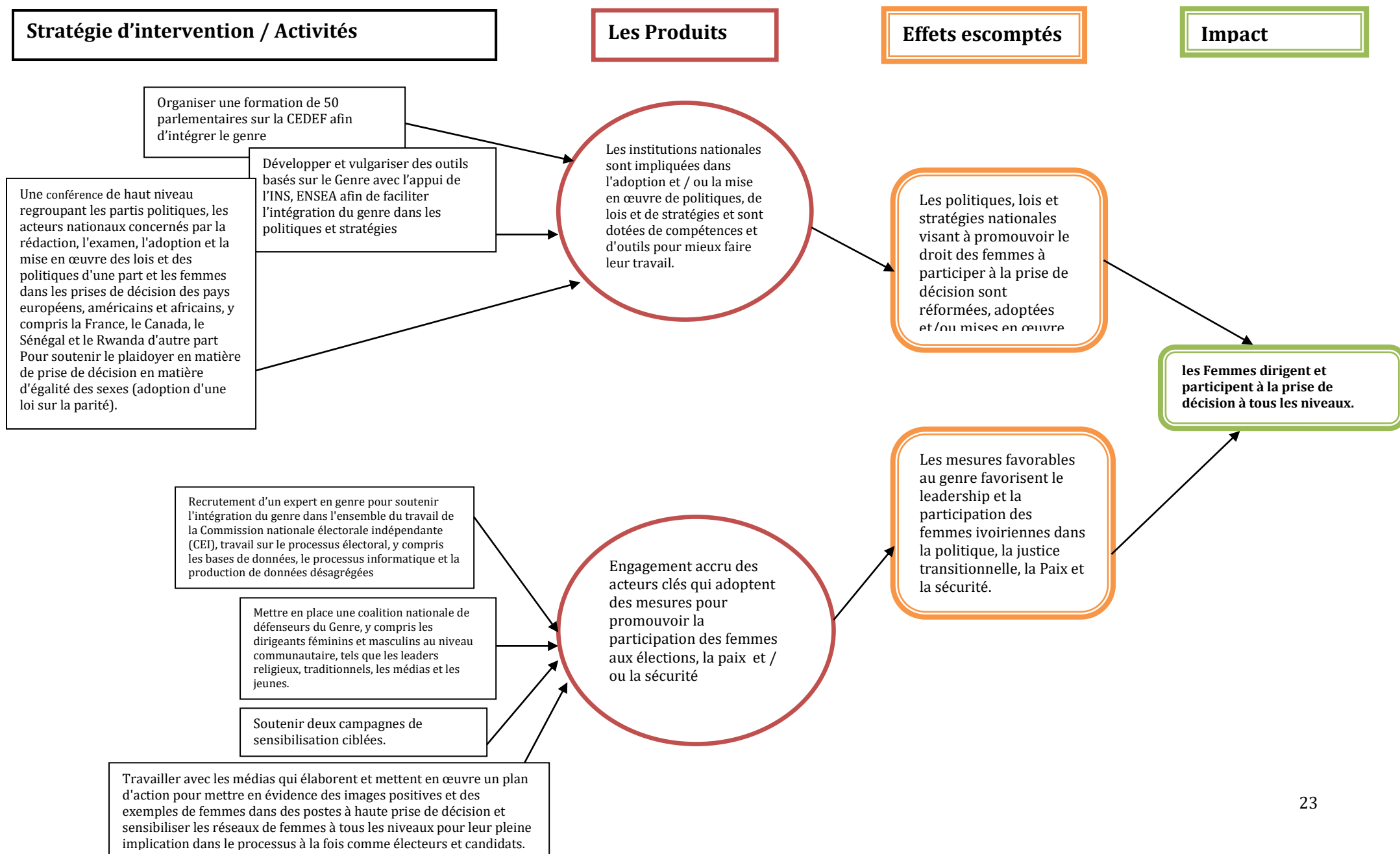
Avant de décrire les théories de changement de la Note Stratégie de ONU Femmes, il convient de rappeler qu'une théorie du changement explique comment les activités sont censées produire un ensemble de résultats qui contribuent à la réalisation des impacts finaux prévus. Une théorie du changement peut être élaborée pour accompagner une intervention dont les objectifs et les activités peuvent être identifiés et planifiés en détail à l'avance, ou qui évolue et s'adapte en fonction de questions émergentes et de décisions prises par les partenaires et d'autres parties prenantes. Parfois le terme est utilisé au sens générique pour désigner toute version de ce processus, y compris une chaîne de résultats, qui se présente sous la forme d'une série de cases allant des intrants vers les produits, les réalisations et les impacts.

### **1.8.1. Pour ce qui est de la contribution d'ONU Femmes Côte d'Ivoire à faire en sorte que les Femmes dirigent et participent à la prise de décision à tous les niveaux.**

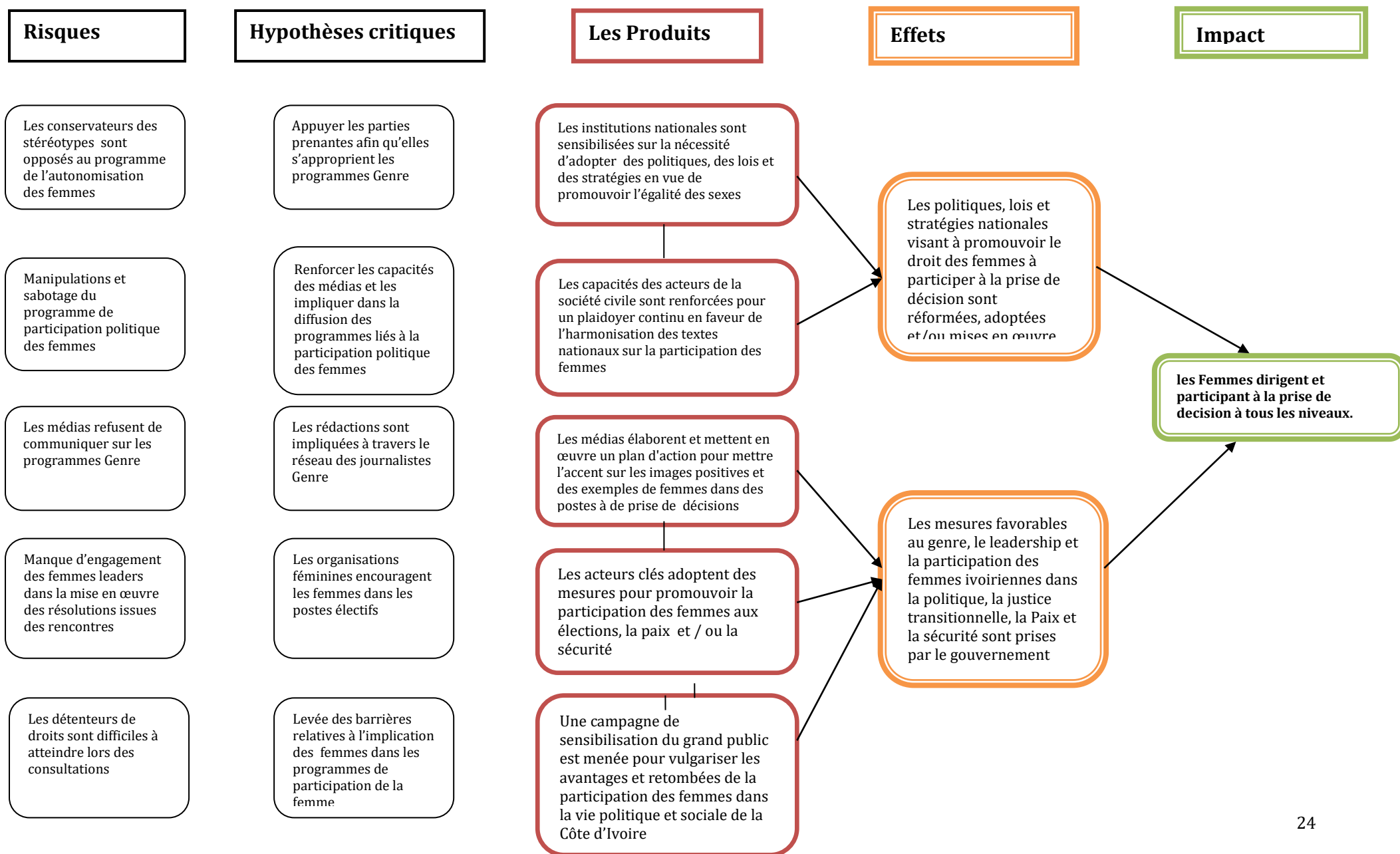
Le soutien d'ONU Femmes, avec ses partenaires, permettra de renforcer les capacités des institutions nationales impliquées dans l'élaboration et / ou la mise en œuvre de politiques, lois et stratégies pour mieux faire leur travail afin d'adopter des mesures pour promouvoir la participation des Femmes aux élections en tant que candidates et électeurs. À cet égard, les principales institutions nationales telles que le Parlement, le Gouvernement et la Commission Electorale indépendante seront ciblées. Des outils connexes qui soutiendront la sensibilisation, seront élaborés et des séances de formation seront adaptées aux groupes cibles.

Le partage d'expérience sera organisé pour les Femmes elles-mêmes afin d'apprendre de l'expérience d'autres pays et s'engager pour leur participation. ONU Femmes travaillera avec les médias pour encourager leur personnel à améliorer la visibilité et l'image positive des Femmes et à célébrer les exemples de Femmes occupant des postes élevés. Un partenariat stratégique sera développé avec d'autres groupes spécifiques tels que les médias, les jeunes et les hommes afin de mieux soutenir la participation accrue des Femmes ivoiriennes au leadership. Toutes ces actions devront permettre d'adopter la réforme, et / ou la mise en œuvre des processus, des politiques, des lois et des stratégies nationales pour faire progresser les droits des Femmes à participer à la prise de décision et de prendre des mesures devant promouvoir la Participation des Femmes à la vie politique. **Cette théorie est schématisée à la page suivante**

**Théorie de Changement ONU Femmes Côte d'Ivoire – Leadership et Participation**



**Reconstruction de la Théorie de Changement ONU Femmes Côte d'Ivoire - Leadership et Participation**



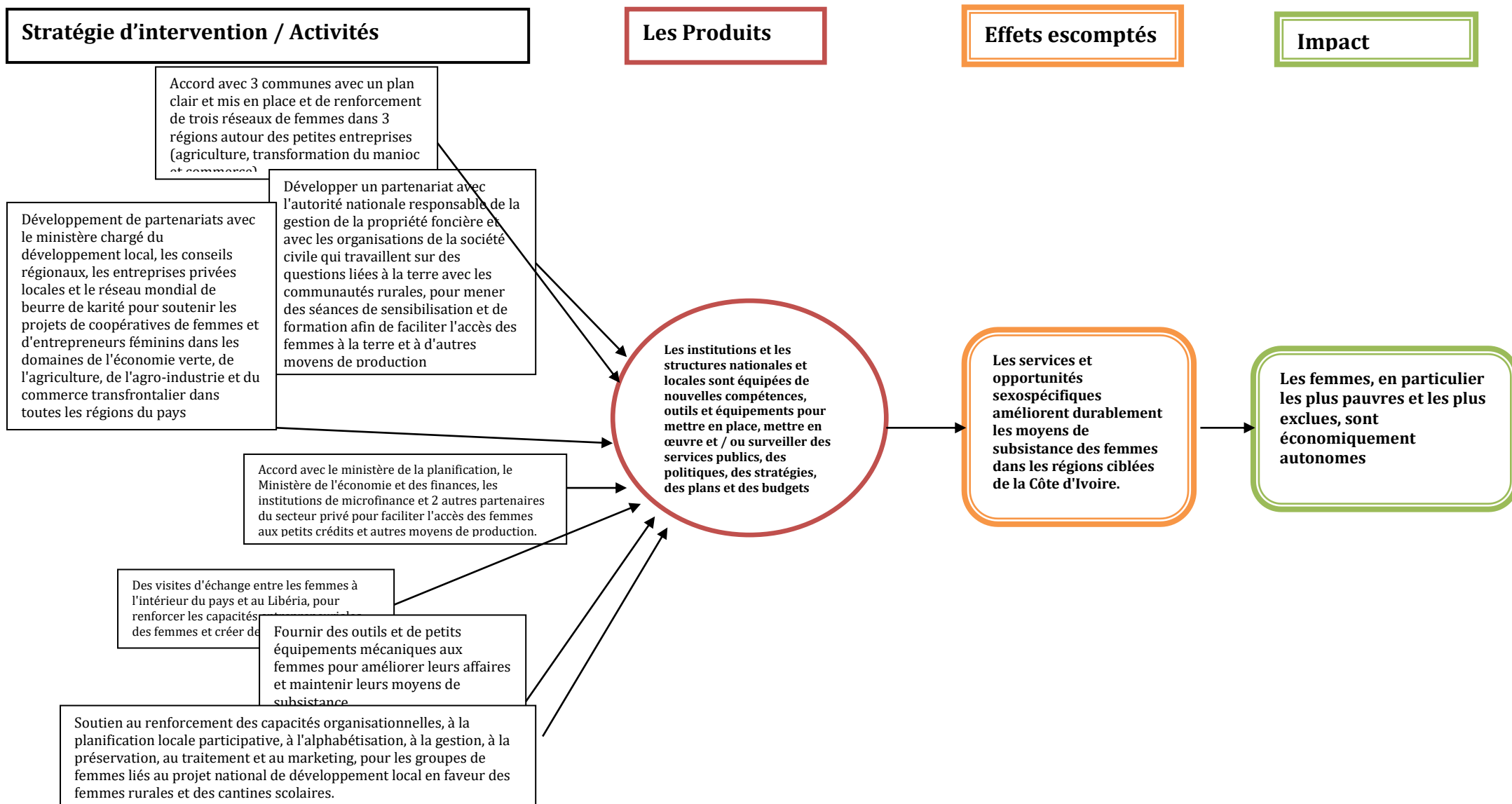


### **1.8.2. Pour ce qui est de la contribution d'ONU Femmes à l'accroissement de l'accès des Femmes à l'autonomisation économique et aux opportunités**

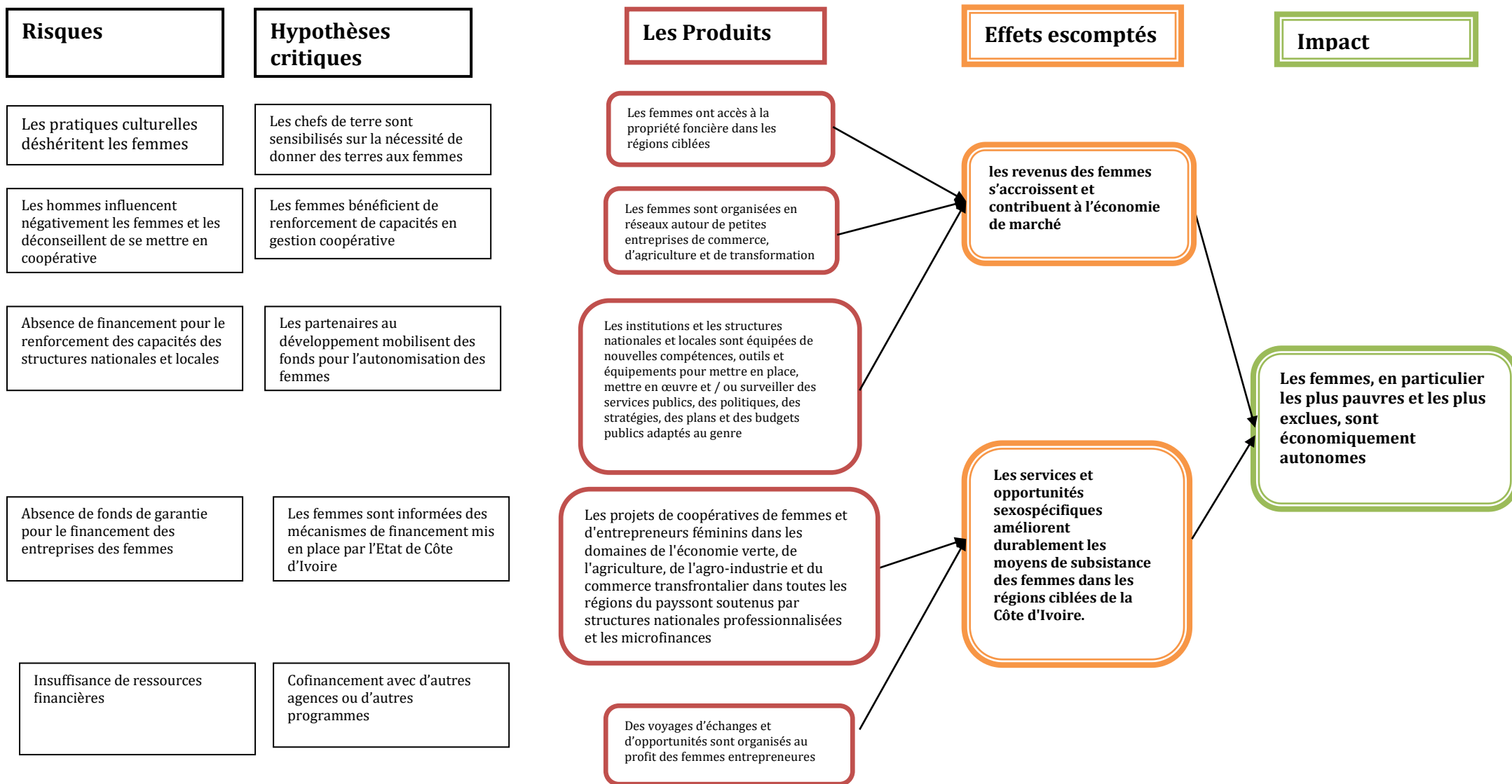
ONU Femmes mènera des efforts conjoints pour améliorer les conditions de vie et l'accès aux opportunités économiques pour les femmes, y compris les populations déplacées internes et autres femmes vulnérables dans les communautés d'accueil. ONU Femmes s'efforcera, par le biais d'interventions stratégiques, d'un plaidoyer soutenu et d'une assistance et d'un soutien technique, d'assurer l'accès des femmes aux secteurs stratégiques qui ont une valeur ajoutée importante et le potentiel de création de richesse - au-delà de la subsistance - dans quatre secteurs: l'agroalimentaire, la pêche le commerce et l'énergie verte. Cela implique d'aider les femmes à constituer des coopératives et à devenir de véritables parties prenantes des chaînes de valeur identifiées impliquant la production, la transformation et la commercialisation. Ces différentes activités devront aboutir au renforcement des capacités des institutions et des structures locales en équipement, en compétences nouvelles, outils et matériel, à favoriser les opportunités et l'aide au développement des entreprises pour que les femmes puissent en profiter.

Dans ce contexte, ONU Femmes s'efforcera d'accroître le nombre d'institutions nationales équipées pour travailler sur les activités économiques des Femmes et le nombre de nouveaux groupes de Femmes capables de vivre de leurs fermes tout en fournissant des cantines scolaires. La réalisation des résultats escomptés sera notamment soutenue par (i) le renforcement des compétences organisationnelles et techniques des Femmes entrepreneurs dans certains secteurs (énergie verte, pisciculture et agro-industrie); (iii) le renforcement de l'accès des 300 Femmes entrepreneurs aux marchés (domestique, régional et local), et l'accès aux terres (y compris les étangs pour la pisciculture) de 300 Femmes entrepreneurs dans au moins deux régions les plus touchées par le conflit post-électoral; Iv) accroître les possibilités de moyens de subsistance des femmes déplacées, des rapatriées et des femmes chefs de ménage dans les communautés d'accueil de trois régions; v) mise en place de deux réseaux de Femmes de coopératives au niveau communautaire.

**Théorie de Changement ONU Femmes Côte d'Ivoire – Autonomisation Economique des femmes**



**Reconstruction de la Théorie de Changement ONU Femmes Côte d'Ivoire – Autonomisation**



### **1.8.3. Pour ce qui est de la contribution d'ONU Femmes à ce que les femmes et les jeunes filles vivent une vie sans violence**

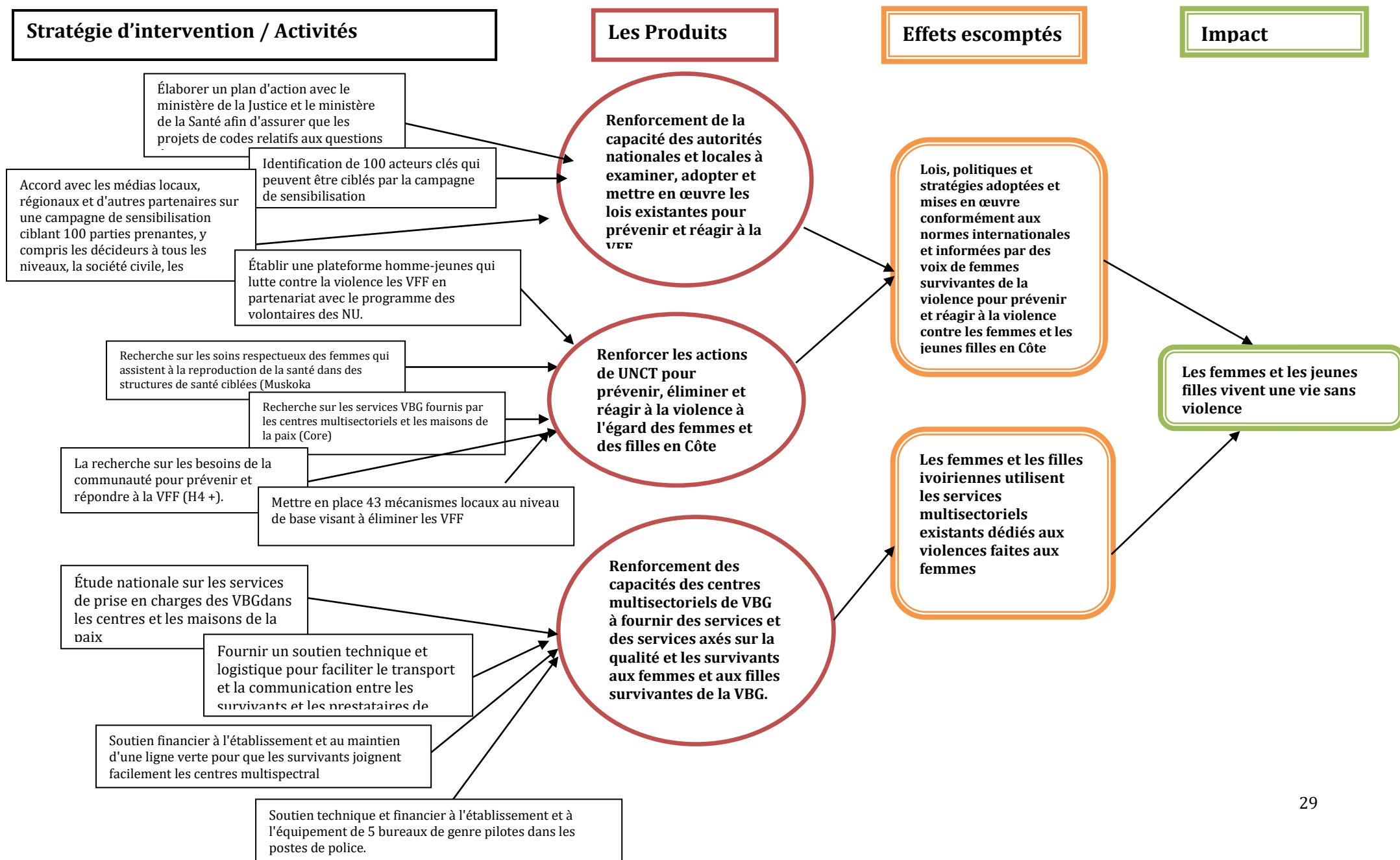
ONU Femmes veillera à ce que: i) les capacités des autorités nationales et locales à adopter et mettre en œuvre les lois existantes pour prévenir et réagir à la violence contre les Femmes soient renforcées, (ii) le soutien axé sur les survivants et les services offerts aux Femmes et aux filles survivantes de la violence sexiste soit renforcé et iii) Des comités locaux soient établis et soutenus techniquement et financièrement pour prévenir la violence à l'égard des Femmes dans leurs communautés.

À cet égard, deux études seront menées afin d'établir (i) une base de référence actualisée sur les capacités existantes de «guichets uniques» et (ii) la situation des VBG et leur impact sur la santé maternelle ». Des outils simplifiés seront développés pour faciliter la campagne de sensibilisation sur la violence à l'égard des Femmes dans les communautés. Les codes et les lois critiques seront révisés et les parties prenantes seront identifiées surtout au niveau communautaire afin qu'elles soient bien équipées pour mieux contribuer à la prévention et à la lutte contre la violence à l'égard des Femmes dans leurs communautés. Deux centres de soins seront établis ou renforcés afin de fournir des services multisectoriels aux victimes de violence, y compris le soutien juridique, psychosocial, économique et médical.

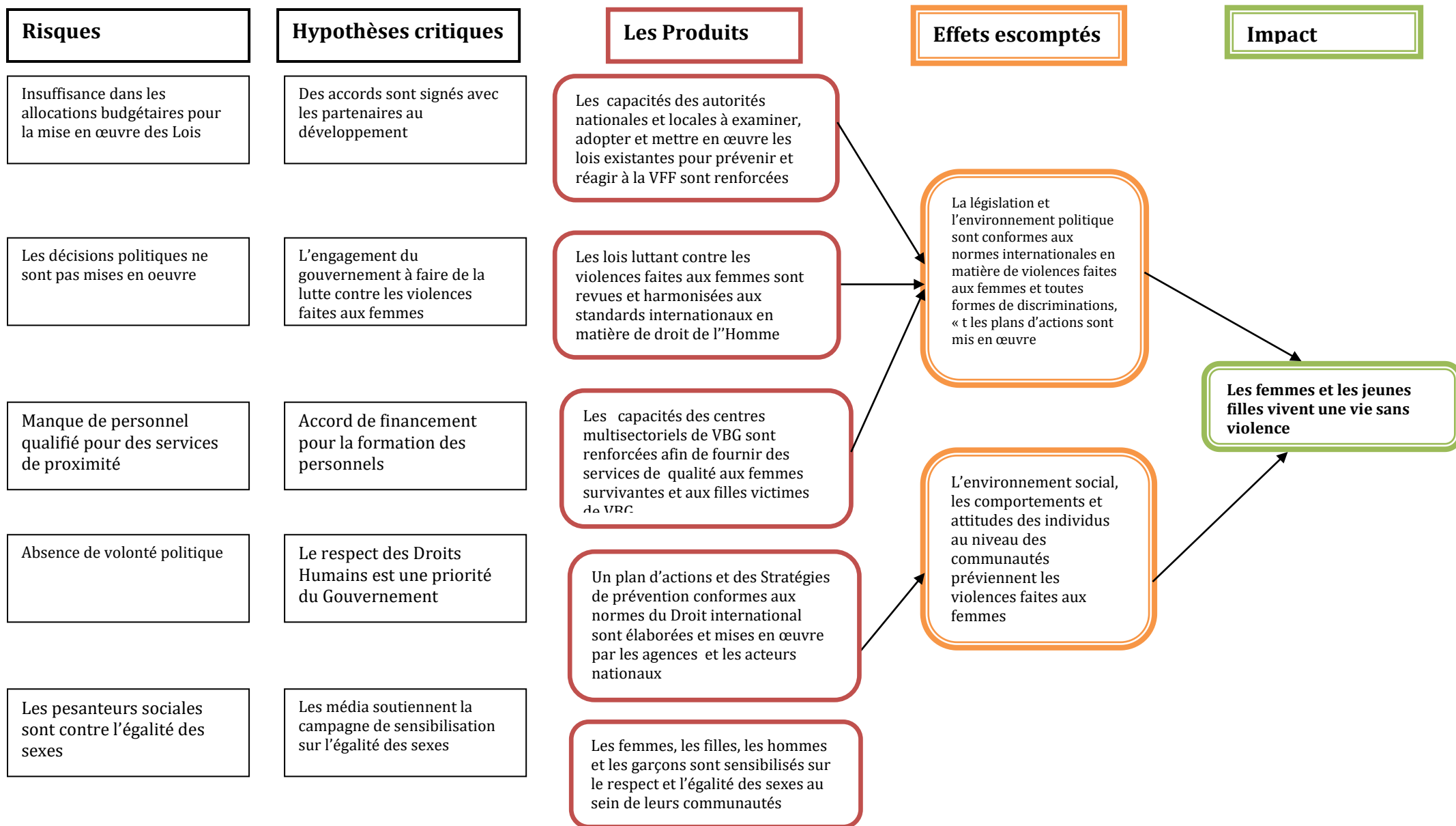
La contribution d'ONU Femmes visera i) l'adoption et la mise en œuvre de lois, politiques et stratégies conformes aux normes internationales et basées sur la voix des Femmes victimes de violence pour prévenir et combattre la violence à l'égard des Femmes et des filles; Et ii) l'utilisation des services multisectoriels existants et de qualité en matière de violence contre les Femmes, qui sont axés sur les survivants de la violence à l'égard des Femmes.

Par voie de conséquence, ONU Femmes en Côte d'Ivoire contribuera à la prévention et à la lutte contre la violence à l'égard des Femmes. En particulier pour les Femmes et les filles victimes de violence sexuelle pendant la crise post électorale

**Théorie de Changement ONU Femmes Côte d'Ivoire – Elimination de toute forme de VFF**



**Reconstruction de la Théorie de Changement ONU Femmes Côte d'Ivoire – Elimination de toute forme de Violence Faite aux Femmes**



**1.8.4. Pour ce qui est de la contribution de ONU Femmes à ce que La gouvernance et la planification nationale reflètent pleinement la responsabilité des engagements et des priorités en matière d'égalité entre les sexes**

ONU Femmes, comme d'autres partenaires au développement en Côte d'Ivoire s'engagent à soutenir le plan national de développement. Afin de contribuer à la mise en œuvre d'objectifs spécifiques et à la problématique hommes-Femmes en tant que question intersectorielle relevant des différentes priorités du PND, ONU Femmes fournira des outils et un appui technique aux principaux acteurs impliqués dans les processus de planification et de budgétisation nationale.

ONU Femmes s'efforcera de: (i) doter les institutions gouvernementales clés aux niveaux national et local de connaissances et d'outils pour analyser, formuler et exécuter des plans et des budgets tenant compte des sexo-spécificités; Ii) élaborer un manuel genre qui sera utilisé au moins par les entités des Nations Unies pour s'assurer que le genre est pris en compte dans leurs opérations et leurs programmes; Et iii) Améliorer la capacité stratégique et opérationnelle de l'organisme national qui coordonne les initiatives nationales sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des Femmes.

ONU Femmes entend mettre au point des outils de plaidoyer fondés sur les constatations relatives au lien entre l'intégration de la dimension de genre dans les plans nationaux, les stratégies et le niveau de réalisation des OMD, qui sera utilisé pour plaider pour l'intégration de la dimension genre dans les processus de planification et de budgétisation. Les institutions nationales, y compris les ministères déjà impliqués dans le processus CDMT, l'Assemblée nationale, la Chambre de commerce, l'UVICOCI / ARCI ainsi que le système des Nations Unies seront ciblées parmi les acteurs clés. En outre, ONU Femmes veillera à ce que certaines de ces institutions élaborent un plan d'action sur l'utilisation d'un manuel genre qui sera convenu avec les parties prenantes concernées. La contribution à la préparation de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies et d'autres processus intergouvernementaux sont quelques-uns des résultats qui seront obtenus grâce à la meilleure façon dont ONU Femmes jouera son rôle de coordination.

Cela devrait permettre de : i) à influencer l'examen, l'adoption et la mise en œuvre des processus concernant les stratégies nationales de développement 2012-2015 et d'autres plans sectoriels nationaux afin de prendre en compte les engagements spécifiques visant à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des Femmes; ii) contribuer à l'établissement et au positionnement de mécanismes permettant d'accroître la responsabilisation des gouvernements nationaux à l'égard de l'égalité des sexes et de surveiller la mise en œuvre des engagements sur l'égalité des sexes en Côte d'Ivoire.

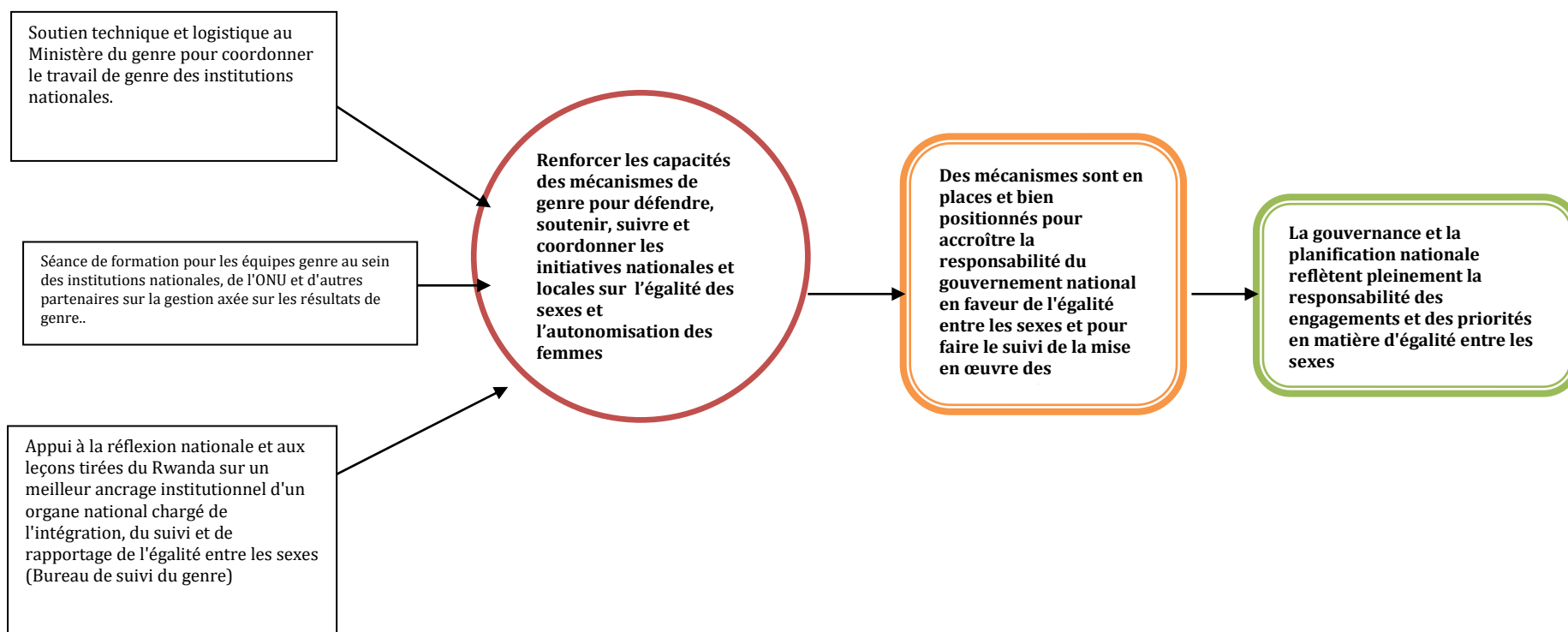
**Théorie de Changement ONU Femmes Côte d'Ivoire – Planification et Budgétisation sensibles au Genre**

**Stratégie d'intervention / Activités**

**Les Produits**

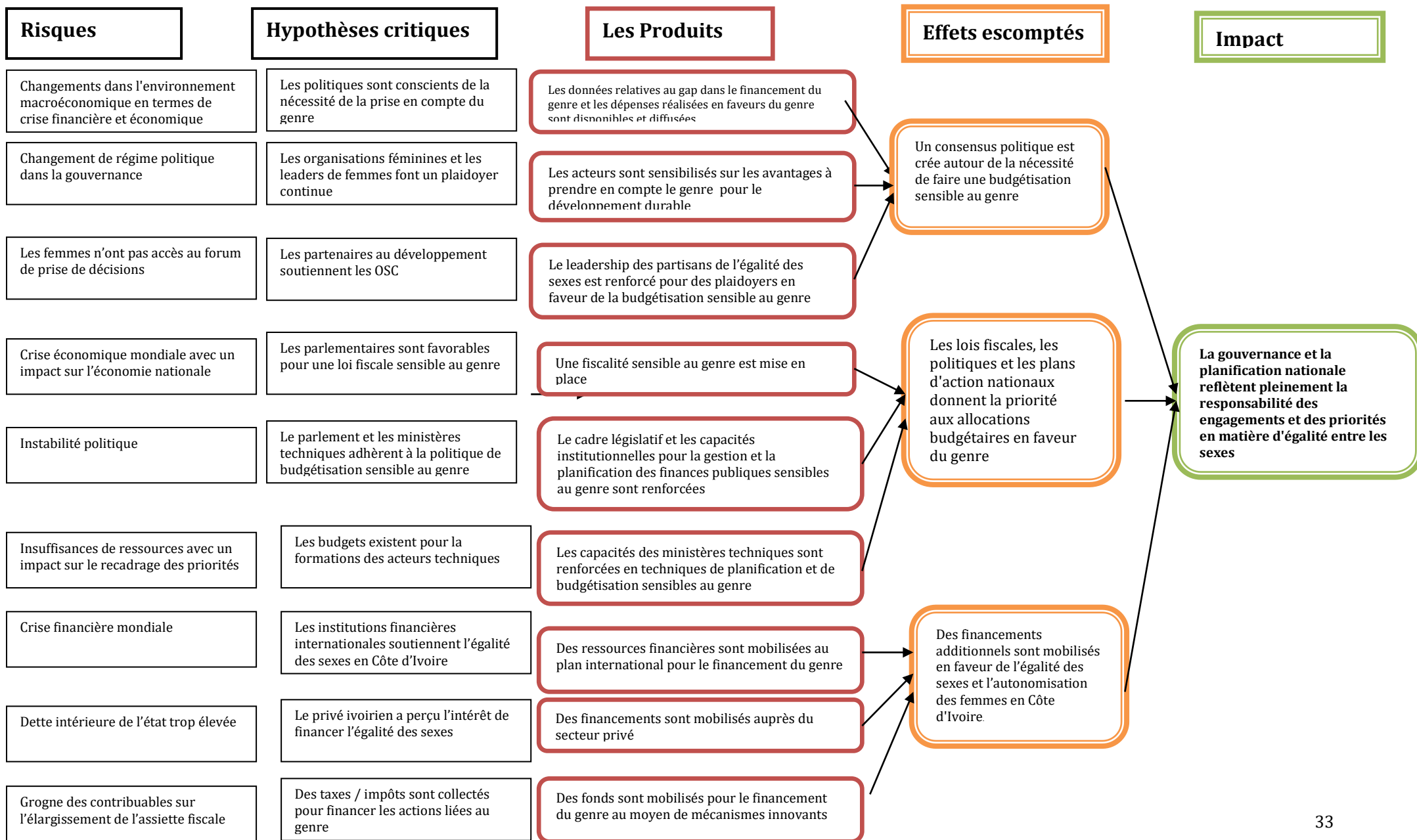
**Effets escomptés**

**Impact**





**Reconstruction de la Théorie de Changement ONU Femmes Côte d'Ivoire – Planification et Budgétisation**



### **1.9. Les objectifs du cadre de l'efficacité et de l'efficience et son influence sur la capacité de ONU Femmes Côte d'Ivoire**

Le Bureau Pays composé d'agents au programme et d'opération est coordonné par la représentante résidente. L'équipe programme assure la conduite des activités liées aux différentes thématiques. Au niveau de la coordination, ONU Femmes Côte d'Ivoire assure avec beaucoup d'abnégation le Groupe Thématique Genre. Les réunions mensuelles sont réalisées avec un taux de participation élevé. Le groupe est dynamisé et constitue un cadre d'échanges et de réflexion pour l'intégration du genre dans le système des nations unies. Les points focaux genre des agences assurent le relais auprès de leurs bureaux respectifs et cela se reflète dans les relations avec les ministères techniques. Il est à noter que des efforts sont faits pour que les partenaires institutionnels et les ministères s'approprient le genre. C'est le cas des audits genre réalisé en novembre 2016. Des initiatives pour des partenariats efficaces sont prises pour un plaidoyer continu et une sensibilisation des acteurs sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes à l'image des « journées Orange ». Ces jours dédiés à la lutte contre les violences faites aux femmes sont un succès. Les partenaires de l'ONU Femmes tels que Ruban Rouge à Yopougon, l'ONG International Friendship service (IFS) à Man témoignent de l'importance de cette journée pour les femmes de leurs localités, les hommes ont pour la plupart compris les conséquences silencieuses de leurs actes. Le Bureau Pays a ainsi réussi à vulgariser le concept aux des communautés rurales et urbaines. La coordination est un champ d'action très élargi et pour lequel les défis sont énormes. En plus des sessions de renforcement des capacités organisées par le Bureau Pays au profit des agences afin qu'elles intègrent le genre dans les projets et programmes, l'ONU Femmes Côte d'Ivoire doit s'assurer de la mise en œuvre effective de ces diligences. Les ressources humaines et financières étant limitées, cette mission a été réalisée à travers le « Gender Score Card », toutefois le mécanisme de suivi mérite d'être renforcé.

Le Bureau Pays a géré un portefeuille de projets avec une vingtaine d'organisations, partenaires d'implémentation de l'ONU Femmes sur le territoire national. Les activités ont été planifiées selon l'approche Gestion Axée sur les Résultats de Développement. Les opérations et le programme ont combiné leurs efforts pour atténuer les risques opérationnels liés aux insuffisances constatées chez certaines ONG dans le rapportage financier. Le dispositif de suivi a renforcé les capacités des ONG sur les procédures financières du Bureau Pays à travers des formations sur le document d'autorisation de financement et de certificat des dépenses (FACE). La quasi-totalité des conventions de financement sont arrivées à terme et sont sanctionnées par des rapports d'avancement ou finaux selon le cas. L'effort de supervision des activités programmatiques réalisé avec des ressources humaines en nombre insuffisant et vu la charge de travail dénote de ce que le Bureau Pays a relevé un défi opérationnel, mais il existe des points d'amélioration dans la programmation et le suivi des indicateurs de résultats.

## **1.10. Le système de gestion des résultats et des connaissances**

### **1.10.1. La gestion des résultats**

Le suivi-évaluation tient une place de choix dans la gestion des résultats et des connaissances. L'ancrage institutionnel du suivi et de l'évaluation est un gage de succès car il détermine les relations fonctionnelles entre les décideurs, les évaluateurs et les évalués ; en un mot, il définit les marges de manœuvre du dispositif de suivi et évaluation. Généralement, le dispositif de suivi et évaluation:

- est hiérarchiquement rattaché à la direction du projet ;
- entretient de relations fonctionnelles transversales avec toutes les autres composantes du projet ;

Dans le cas d'ONU Femmes Côte d'Ivoire, il existe une personne recruté en octobre 2015 avec un statut de VNU qui est en charge du suivi-évaluation. Il travaille sous la double supervision de la responsable des programmes et de la représentante résidente. Il existe un (01) chargé de programme pour les quatre domaines retenus par le Bureau Pays pour les questions de Leadership et Participation. A lui, s'ajoutent les assistants aux opérations, aux finances. Chaque acteur travaille essentiellement sur la thématique dont il a la charge sous la supervision directe de la responsable des programmes et coordination de la représentante résidente.

Pour ce qui est des mécanismes, les consultations avec les équipes programmes nous ont permis de conclure que des visites terrains sont réalisées par endroit et selon le degré d'urgence. Les réunions de pilotage ont été peu nombreuses de même que les revues périodiques des Plans de Travail Annuels.

Les outils de gestion des résultats d'ONU Femmes disponibles sont :

- Document de planification stratégique (NS)
- Cadre de résultats et de ressources (DRF)
- Cadre d'efficacité organisationnel (OEEF)

### **1.10.2. La gestion des connaissances**

La gestion des Connaissances est une démarche stratégique pluridisciplinaire visant à atteindre l'objectif fixé grâce à une exploitation optimale des connaissances. ONU Femmes Côte d'Ivoire a en son sein des personnes ressources pour communiquer sur les thématiques techniques relatives à son mandat.

Pour ce qui est de l'interactivité des connaissances, expertises des agents d'ONU Femmes avec d'autres agents, la mission ne pourra pas se prononcer. Toutefois, une politique de renforcement des capacités des agents est de mise. Les équipes bénéficient de prise en charge pour des formations à l'extérieur de la Côte d'Ivoire en fonction des thèmes et des profils.

### **1.11. La stratégie de communication de ONU Femmes Côte d'Ivoire**

La stratégie de communication de l'ONU Femmes Côte d'Ivoire soutient les efforts de plaidoyer pour la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et accroît la visibilité de l'ONU femmes CIV au moyen des supports institutionnels. Des kakémonos, tee shirts, casquettes, flyers, et des plaquettes de présentation sont utilisés à ces fins. La communication faite par l'ONU Femmes CIV est dynamique et pertinente en ce sens qu'elle tient compte des différents domaines d'actions. Les messages sont spécifiques à la problématique traitée et accorde de l'intérêt sur la visibilité de l'institution

Toutefois, l'ONU Femmes doit développer des outils attrayants, utiles et simples pour un impact auprès des potentiels partenaires techniques et financiers. Les gammes d'objets élaborés pour ONU Femmes doivent être assorties d'infographies, et autres documents offrant aussi du contenu.

La stratégie devra renforcer les campagnes d'information et de sensibilisation du public sur les questions du genre et les objectifs de l'égalité des sexes. Basées sur les grandes campagnes d'ONU Femmes à travers le monde, les campagnes en Côte d'Ivoire permettront non seulement de sensibiliser le grand public mais cibleront aussi des personnes clés du secteur privé, des médias, du sport ou de l'académie, pour un effet multiplicateur du message. En devenant Ambassadeurs des messages de l'ONU Femmes, ces personnalités se font porte-paroles au-delà du spectre atteignable par ONU Femmes.

## **MÉTHODOLOGIE ET LIMITES DE L'ÉVALUATION**

### **1.1. Méthodologie globale de l'évaluation**

L'évaluation du portefeuille Pays d'ONU Femmes Côte d'Ivoire utilise une double approche : (1) selon les lignes directrices de la matrice d'évaluation en rapport avec les questions décrites dans les termes de références, le rapport de démarrage et (2) selon un questionnaire administré aux bénéficiaires de la région de l'ouest de la CIV. L'évaluation tient compte des réalités du pays et du profil des détenteurs de droit. Les différentes consultations et les enquêtes ont permis de collecter les données afin de répondre à ces deux axes d'analyse.

#### **1.1.1. Méthodes de collecte de données et analyse.**

L'analyse du portefeuille sera donc triangulée par une approche des méthodes mixtes (à la fois qualitative *et* quantitative) qui comprendra:

1. Revue documentaire de preuves supplémentaires ;
2. Consultations avec tous les principaux groupes de parties prenantes

- i. Une évaluation indépendante de l'efficacité du développement en utilisant des groupes de discussion et des entretiens directifs et semi-directifs, de nature qualitative
- ii. ainsi qu'une collecte quantitative de données avec les détenteurs de droits, principalement des Femmes mais pas uniquement.

**1) Revue documentaire:** Un examen approfondi des documents clés du projet a été entrepris afin d'avoir une compréhension globale du contexte et des besoins du bureau national, les activités prévues par rapport aux activités mises en œuvre, les résultats prévus et les résultats documentés. Les documents de projet comprennent les notes stratégiques de 2014, 2015 et 2016, les rapports mensuels / trimestriels, les rapports de fin d'année, et tous les autres documents qui sont directement liés aux aspects de la performance du portefeuille du bureau national.

**2) Consultation avec tous les principaux groupes de parties prenantes:** trente-un entretiens (entretiens semi-structurés) avec les informateurs clés ont été effectués pour recueillir des données primaires sur la programmation, la mise en œuvre et les résultats du portefeuille du bureau national. Ces entretiens ont servi également à identifier d'autres parties prenantes concernées et de valider les résultats. Les intervenants sont des représentants clés du bureau national, du gouvernement de la Côte d'Ivoire, des partenaires institutionnels, d'autres organisations compétentes et les bénéficiaires. L'équipe d'évaluation a fait tous les efforts pour veiller à ce que les informateurs clés interrogés soient effectivement représentatifs de toutes les parties prenantes du projet, y compris les organisations partenaires ou des organismes gouvernementaux qui servent directement les Femmes et les groupes marginalisés. La matrice d'évaluation et les questions correspondantes se trouvent en Annexe 3.

**3) Groupes de discussions:** cinq discussions de groupe avec des bénéficiaires des programmes seront mis en œuvre pour recueillir des données primaires concernant l'efficacité du portefeuille du bureau national. Les renseignements recueillis grâce à ces groupes de discussion serviront également à valider les résultats. L'équipe d'évaluation a fait tous les efforts pour assurer que les bénéficiaires participant aux groupes de discussion représentent un groupe diversifié de bénéficiaires du programme, y compris les Femmes et les groupes marginalisés.

Pour réussir une stratégie rigoureuse de rencontre des partenaires, un effort a été déployé pour équilibrer les partenaires par thématique. Pour chacune des quatre thématiques citées dans la NS, un ministère en particulier (un ministère ne se répète pas, un ministère par thématique), un représentant de la société civile et un bailleur de fonds sont indiqués. Les critères principaux motivant cette stratégie sont:

1. ne pas répéter le répondant et
2. équilibrer le type de répondant (public, bailleur de fonds et société civile)

#### 4) Questionnaires individuels aux bénéficiaires:

A cette fin, la source suivante a été **adaptée** au cas ivoirien : les questionnaires homme et femme de l'enquête IMAGES au Mali, menés par ONU Femmes et CARE<sup>4</sup> en 2012, sont la référence pour inclure des indicateurs sur le genre. Le choix de cette enquête est justifié par l'importance qui est donnée dans la note stratégique (2015) envers : (i) les femmes versus les hommes, (ii) les femmes et les filles, et (iii) les femmes les plus pauvres.

- **Collecte quantitative des données et protocole d'enquêtes<sup>5</sup>.**

La collecte quantitative d'informations implique des coûts additionnels<sup>6</sup> qui n'étaient pas prévus au démarrage et doit de même se mener sous des contraintes importantes vis à vis le calendrier de l'évaluation.

Les données fournies par ce questionnaire sont une information précieuse pour ONU Femmes CIV car il s'agit de caractéristiques de référence à prendre en compte pour choisir les futurs bénéficiaires.

Les données sont collectées chez les bénéficiaires entre janvier et février 2017. Elles sont de nature quantitative et ce sont des **résultats d'enquêtes** : Des questionnaires sont soumis aux bénéficiaires des programmes liées au thématique genre. Le questionnaire est adapté en concertation avec ONU Femmes, de manière à cerner les critères de succès des programmes liées au genre qui semblent les plus pertinents et il porte notamment sur les questions de leadership, autonomisation économique et violence faites contre les femmes. L'enquête se déroule chez les bénéficiaires quidoivent répondre à un questionnaire papier.

##### 1.1.2. Méthode d'échantillonnage

Le bureau pays, ainsi que les ONG et tous les partenaires impliqués dans la mise en place des programmes sur le terrain, ont fourni à l'équipe d'évaluation la liste complète et mise à jour des bénéficiaires des programmes dans les trois régions concernées. Un échantillon a été construit à partir de cette liste *mère*. Afin d'obtenir un échantillon représentatif, une sélection aléatoire des répondants a été effectuée depuis la liste totale (comprenant la totalité des partenaires et bénéficiaires, etc.) qui a été fournie par le bureau national. Afin de maximiser le taux de réponse aux entretiens et questionnaire, une liste secondaire dite de "remplacement" a été également proposée.

---

<sup>4</sup>Dans ces régions, l'équipe d'évaluation n'a pas obtenu une liste étoffée de répondants (bénéficiaires) hommes, il s'est avéré donc impossible de reproduire l'exercice qui a été fait pour le cas du Mali qui avait comparé les réponses des hommes versus des Femmes pour chaque question et indicateur. De plus, étant donné qu'un groupe de contrôle n'a pas pu se construire avec les futurs bénéficiaires, les résultats présentés ne sont pas l'aboutissement d'une analyse d'impact.

<sup>5</sup> Les résultats de l'enquête sont en annexe

<sup>6</sup> Le coût par enquête est de 9 USD.

### **Dispositifs pour préserver l'anonymat des femmes**

Les femmes et les hommes sur la liste doivent accepter de participer à l'enquête. Une fois qu'elles ont donné leur accord, un identifiant leur est attribué pour toute la durée de l'évaluation. La liste de correspondance entre les noms et les identifiants des femmes et des hommes est laissée dans le bureau du cabinet chargé de l'enquête en format numérique et en format papier. Le principe est qu'aucune donnée nominative ne soit traitée avec le reste des données collectées. Vingt enquêtrices du cabinet sont soumises à une obligation de confidentialité et sont chargées de la collecte des données dans chaque localité.

- Lors de la passation de questionnaire l'enquêtrice attribue à chaque femme le questionnaire qui porte son code. L'enquêtrice repart donc avec les questionnaires codés sans que le nom des femmes apparaisse.

Par conséquent, en aucun cas les données *nominatives* ne seront utilisées. Seuls sortiront de chaque localité les fichiers ne permettant pas une identification des personnes.

L'information fournie par les questionnaires pourra être restituée aux ONGs pour leur propre usage mais de façon anonyme. En aucun cas des données individuelles ne seront transmises à l'administration centrale, soit par ONU Femmes, soit par l'équipe d'évaluation.

Les chiffres publiés dans le cadre de l'évaluation ne désigneront jamais explicitement des localités et ne permettront pas de les reconnaître.

La collecte de données est régulée par une convention signée par les ONG et ONU Femmes. Les questions d'objectivité sont assurées parce que les enquêtes ne seront pas menées directement par les partenaires sinon par un cabinet d'enquêtes privé.

La durée du questionnaire est prévue entre 1h30 ou 2 heures par répondant et les enquêtrices seront principalement des Femmes. La formation des enquêtrices sera menée dans les locaux de Mont Horeb à Abidjan et sa durée sera de deux jours. Les enquêtes vont se dérouler en français ou selon besoin adaptation à la langue locale.

#### **1.1.3. La saisie**

La saisie des données issues des questionnaires papiers soumis aux Femmes est assurée par une entreprise spécialisée. Celle-ci est soumise à une obligation de confidentialité qui apparaît explicitement dans le contrat qui la lie à ONU Femmes. Le contrôle de la saisie a été fait de manière aléatoire avec 160 questionnaires qui ont été à nouveau saisis afin d'apprécier le niveau de doublons à supprimer, le contrôle de cohérences entre les variables et la détection des valeurs aberrantes. Pour ce qui concerne les valeurs manquantes, le taux est faible (moins de 5%).

## 1.2. Les limites de l'évaluation

L'évaluation a été menée avec certaines contraintes qui ont façonné le processus, les informations disponibles et le calendrier initial

LES CONTRAINTES	STRATEGIES DE MITIGATION
Les principales parties prenantes n'ont pas été disponibles au cours des rencontres programmées sur des sites.	Les consultations se sont poursuivies sur deux rendez-vous. Le consultant national a continué les consultations après la consultante internationale
Certains documents ont été difficiles à localiser, étant donné que la responsabilité des partenariats a été partagée entre les différents bureaux de l'ONU Femmes au cours du temps.	Le consultant en évaluation a travaillé en étroite collaboration avec les membres du personnel de l'ONU Femmes dans les bureaux concernés, avant et pendant les visites sur le terrain, afin de veiller à ce que tous les documents nécessaires soient identifiés, trouvés et enfin partagés (en format papier ou numérique, sur Dropbox).
Période de la collecte de données quantitative trop longue à cause des grèves sociales qui ont paralysés le pays	La collecte de données quantitative a été réalisée par un cabinet spécialisée



### CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES

Nom de la partie prenante	Rôle de la partie prenante	Contribution de la partie prenante à la NS
Le Système des Nations Unies en Côte d'Ivoire	C'est l'ensemble des agences onusiennes exerçant leurs activités en Côte d'Ivoire conformément à leurs mandats.	Les agences sont impliquées dans le déploiement des missions de l'ONU Femmes selon son avantage comparatif. Elles participant aux travaux du Groupe thématique Genre et aux activités initiées par le BN.
Les institutions	L'Assemblée Nationale (AN), la Commission Electorale Indépendante (CEI) et la Commission Dialogue Vérité et Réconciliation (CDVR) ont été les institutions impliquées. L'AN examine et vote les Lois, la CEI est en charge des questions électorales et la CDVR pour la cohésion et la réconciliation nationale.	L'AN a facilité la budgétisation sensible au genre, la CEI fait la promotion du genre et la CDVR a été bénéficiaire de formation organisée par ONU Femmes.
Les Ministères	Le Ministère en charge de la famille en tant que partie Nationale, le Ministère du Plan, le Ministère de la santé	Vulgarisation de la NS, participation aux rencontres sous régionales et internationales, facilitateur des actions visant l'égalité des sexes. Participe aux travaux de planification, implique ONU femmes dans l'élaboration du PND 2016-2010. Participation active dans la mise en œuvre des activités de lutte contre les

Evaluation du portefeuille pays des Nations Unies Femmes en Côte d'Ivoire (2014-2016)

		violences faites aux femmes
Les Donateurs	Ce sont le Japon, la France, l'Union Européenne, la Corée et la Suisse, PBF, FAO, HCR,	Financement en partie des activités prévues dans la NS.
Les ONGs	Ce sont en parties des ONGs Internationales et Sous Regionales (Search For Common Ground, National Democratic Institute, REPSFECO, WANEP) et des ONGs nationales (plus d'une vingtaine)	Plaidoyers auprès du gouvernement, Réaliser des activités de formation, de sensibilisation, conduit des micro-projets des femmes. Ce sont des partenaires de mise en oeuvre.

## CONSTATATIONS

### 1.12. Pertinence

#### 1.12.1. Constat 1 :

**Le portefeuille de l'ONU Femmes CIV intègre plusieurs initiatives en faveur des Droits de l'Homme et de l'Egalité des Sexes dans l'accomplissement de ses mandats de coordination, normatif et programmatique**

1. une liste de contrôle (*Gender Score Card*) est conçue, disponible et permet de rendre compte sur la mesure dans laquelle l'Equipe Pays intègre les dimensions relatives à l'égalité entre les sexes et à l'autonomisation des femmes dans l'ensemble de ses programmes. (*Données recueillies à travers les consultations du Bureau ONU Femmes, des Agences et l'unité de coordination du SNU*)
2. de nombreuses actions de sensibilisation et de consensus en vue de l'adoption d'une loi sur les quotas pour la participation des femmes ont été entreprises sous la direction du ministère de la femme, du Caucus des Femmes de l'Assemblée nationale, de concert avec la Société Civile. (*Interviews avec le Caucus des Femmes de l'Assemblée Nationale, Equipe programme de l'ONU Femmes CIV, Rapport annuel ONU Femmes 2016*)
3. En outre, un mécanisme institutionnel inclusif de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du Plan national de développement (PND) 2016-2020 a été mis en place. Le pays prépare son rapport CEDEF avec l'appui du bureau de l'ONU Femmes (*Rapport Annuel 2016 ONU Femmes*).
4. ONU Femmes apporte un appui institutionnel à l'Assemblée Nationale, aux partis politiques, au Ministère de la Promotion de la Femme, et renforce les capacités des femmes à travers des formations et des rencontres communautaires. ONU Femmes Côte d'Ivoire contribue à la promotion du leadership des femmes dans les questions de Paix et Sécurité. Elle mobilise les femmes afin qu'elles s'engagent solidairement dans le domaine de la sécurité pour l'amélioration des relations entre les populations et les forces de sécurité. Les forces de défense et de sécurité ont par ailleurs été formées sur les questions de genre avec l'ONUCI et à par la suite un cycle de conférences sur le rôle primordial des femmes dans la reconstruction et la réconciliation nationale les encourageant à user de leur influence auprès des décideurs et des populations ont été initiées.
5. Depuis 2014, ONU Femmes Côte d'Ivoire accompagne le Ministère de la Promotion de la Femme, de la Famille et de la Protection de l'Enfant afin d'assurer l'autonomisation économiquement des femmes. Plusieurs projets d'autonomisation sont mis en œuvre au profit des femmes dans les régions de l'Ouest, du Nord et du Centre de la Côte d'Ivoire.
6. ONU Femmes Côte d'Ivoire initie des actions en faveur des femmes vivant avec le VIH-SIDA qui, très souvent sont victimes de stigmatisation les empêchant d'accéder aux opportunités économiques. C'est ainsi que les capacités des femmes leaders d'association de femmes vivant avec le VIH sont renforcées en gestion axée sur les résultats, la comptabilité simplifiée et la planification.

7. En 2016, suite aux instabilités liées aux menaces de l'extrémisme dans le Nord de la Côte d'Ivoire, ONU Femmes Côte d'Ivoire initie un projet d'autonomisation économique des femmes ainsi que de gestion des conflits. En rendant les femmes autonomes, elles résistent au recrutement dans des mouvements violents au sein de leurs communautés.
8. ONU Femmes Côte d'Ivoire contribue à la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles en Côte d'Ivoire à travers différents volets, comprenant à la fois la recherche, la mise en œuvre de projets et le renforcement de capacités des acteurs concernés. Au niveau de la recherche, trois études<sup>7</sup> sont réalisées afin de disposer de données fiables permettant de mieux orienter les interventions.
9. ONU Femmes organise des sessions de renforcement des capacités des chargés de planification des ministères pour faciliter la prise en compte du genre dans leurs actions quotidiennes. De même le Caucus des femmes parlementaires et les ministères en charge du Plan, de l'Economie, du Budget, et du Genre bénéficient d'un appui pour un partage d'expérience dans un cadre de la coopération Sud-Sud.

#### 1.12.2. Constat 2 :

**A la suite de l'inauguration du Conseil National pour les Femmes, marquant l'engagement de la Côte d'Ivoire à s'aligner aux normes internationales, telles que le Programme d'action de Beijing, et le principe de la Constitution à promouvoir l'égalité de genre, le portefeuille de l'ONU Femmes s'est focalisé sur l'opérationnalisation des textes et des plaidoyers auprès des acteurs clés pour l'adoption des Lois nationales et leur mise en œuvre**

10. A partir des documents examinés au sein des opérations de l'ONU Femmes CIV, de 2014 à 2016, le portefeuille projets inclus des sessions de renforcement des capacités des parlementaires sur la CEDEF afin d'intégrer le genre dans les Lois ivoiriennes.
11. Les différents plans de travail annuels contiennent, aussi bien dans la DRF et l'OEEF, des actions de plaidoyers et d'assistance pour intégrer les conventions internationales sur le genre à travers un dispositif national. C'est dans ce cadre qu'une conférence de haut niveau regroupant les partis politiques, les acteurs nationaux concernés par la rédaction, l'examen, l'adoption et la mise en œuvre de lois et des politiques a été organisée pour sensibiliser les décideurs sur l'adoption d'une loi sur la parité. Aussi, les initiatives de l'ONU Femmes ont renforcé les capacités des autorités nationales et locales à examiner et harmoniser les lois existantes pour prévenir et réagir aux violences faites aux femmes.

---

<sup>7</sup> Les études ont pour objet: (1) le lien entre la mortalité maternelle et les violences faites aux femmes, (2) les violences faites aux femmes dans les services de santé de la reproduction en Côte d'Ivoire et (3) l'évaluation des mécanismes de lutte contre les violences basées sur le genre

### 1.12.3. Constat 3 :

**La stratégie de l'ONU Femmes CIV implémente des modèles de réponse pour traiter les causes sous-jacentes de l'inégalité des sexes, de la situation des femmes et des groupes marginalisés, avec un potentiel limité qui se résume à la dynamisation et la mise en place de centres multisectoriels VBG, des cellules genre au sein des ministères et aux mécanismes de saisines des structures déconcentrées des Droits de l'Homme dans certaines zones d'intervention**

12. ONU Femmes a mis en place 120 comités de lutte contre les violences faites aux femmes à travers le pays et former 1800 acteurs, dont 1200 femmes, dans la prévention et la détection des cas de violences. Ces 120 comités assurent que les cas identifiés soient rapportés aux autorités et structures compétentes pour une prise en charge adéquate des victimes.
13. De plus depuis 2014, les capacités de la ligne verte info sida<sup>8</sup> ont été renforcées afin de répondre aux préoccupations des victimes et les orienter vers les services pouvant leur apporter le soutien nécessaire. Sept (7) commissariats (dont 5 à Abidjan, 1 à Jacqueville et 1 à Dabou) ainsi qu'une légion de gendarmerie à Abidjan possèdent en leur sein une « Unité Genre » qui permet de faciliter l'accueil ainsi que le traitement des plaintes des cas de violences faites aux femmes et aux filles.
14. ONU Femmes CIV a appuyé l'installation de 12 plateformes de lutte contre les Violences Basées sur le Genre (VBG), la réduction de la mortalité maternelle et à l'accélération de l'atteinte des OMD 4 et 5 en Côte d'Ivoire, le renforcement du leadership communautaire et religieux pour la prévention des violences contre les filles et les femmes et la prise en charge des survivantes dans les deux (2) districts sanitaires de Bouaké Nord-Ouest et Sakassou dans la région du Gbêkê. Les initiatives se sont poursuivies avec la prévention et le renforcement des mécanismes de protection contre les VBG et le VIH dans les départements de Bangolo, Kouibly, Toulepleu et Bolequin et la promotion des droits de la femme et des filles dans le Kabadougou, le Bafing et le Folon.
15. ONU Femmes a encouragé les mesures de prévention des pratiques socioculturelles néfastes à la santé de la mère et de l'enfant (SMNI) dans les zones centre et nord de la Côte d'Ivoire et la prise en charge médicale, psychologique, juridique et l'accompagnement communautaire des femmes et des filles victimes de violences.
16. Un travail de **sensibilisation** significatif est fait pour prendre en compte la thématique du genre dans les programmes des agences. Des appuis faits dans les structures gouvernementales, comme la mise en place des cellules genre. Les cellules genre sont nécessaires dans les ministères car les responsables ne sont pas sensibilisés au genre et n'ont des connaissances des normes mondiales sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. (*interview avec un cadre de l'administration*)

<sup>8</sup> La Côte d'Ivoire est l'un des premiers pays d'Afrique de l'Ouest à avoir mis en œuvre un dispositif national d'aide à distance pour les questions relatives au VIH/sida et aux IST, qui plus est, inscrit au patrimoine national : la Ligne Verte Info Sida rattachée à l'association Ruban Rouge au 106. Ce dispositif est anonyme, confidentiel et gratuit à partir des postes fixes.

17. L'efficacité du projet serait effective si les experts en charges des questions se penchent sur la chaîne de causalité pour réaliser un véritable diagnostic. Les causes structurelles, sous-jacentes et immédiates seront relevées et des solutions appropriées seront construites et mises en œuvre pour plus d'efficacité. Les théories de changement doivent être documentées, révisées et suivies par les acteurs concernés.

#### 1.12.4. Constat 4 :

**Les théories de changement construites par ONU Femmes CIV se fondent sur la réalisation de plusieurs activités, non forcément en lien pour la plupart avec les produits, effets et impacts escomptés dans les domaines de l'Égalité des sexes et des Droits Humains.**

Comme exemple, reprenons la théorie de changement lié à la thématique de « Leadership et Participation » et analysons. La théorie établie :

18. d'une part que : Les politiques, lois et stratégies nationales visant à promouvoir le droit des femmes à participer à la prise de décision sont réformées, adoptées et/ou mises en œuvre (*effet*) **à condition que** les institutions nationales soient impliquées dans l'adoption et/ou la mise en œuvre des politiques, lois et stratégies et soient dotées de compétences et d'outils pour mieux faire leur travail (*produit*). Cette relation causale suppose que d'une certaine manière, **la non-adoption** des politiques, lois et stratégies **serait du au fait que** les institutions nationales ne soient pas impliquées au processus décisionnel. Or la Côte d'Ivoire est Etat-parti de plusieurs conventions internationales et est dotée de structures ayant pour mandat de faire la promotion des femmes.
19. D'autre part, la théorie de changement **conditionne le fait que** les mesures favorables au genre favorisent le leadership et la participation des femmes ivoiriennes dans la politique, la justice transitionnelle, la Paix et la sécurité (*effet*) **par** un Engagement accru des acteurs clés qui adoptent des mesures pour promouvoir la participation des femmes aux élections, la paix et/ou la sécurité (*produit*). **Or** l'engagement de la Côte d'Ivoire pour la promotion de la participation des femmes est manifesté à travers la constitution de 2000 et de novembre 2016, et les dispositions nationales mises en place à cet effet, même si leur opérationnalisation reste encore insuffisante, la Côte d'Ivoire s'est engagée à promouvoir la participation des femmes dans les prises de décisions à tous les niveaux.
20. A l'insuffisance constatée dans la relation de cause à effet s'ajoute l'absence de conditions de succès et de risques pouvant favoriser ou non les livrables.
21. Par ailleurs, pour déclencher «le produit: Les institutions nationales sont impliquées dans l'adoption et/ou la mise en œuvre de politiques, de lois et de stratégies et sont dotées de compétences et d'outils pour mieux faire leur travail ». Les activités suivantes sont initiées :(i) Organiser une formation de 50 parlementaires sur la CEDEF afin d'intégrer le genre ;(ii) Développer et vulgariser des outils basés sur le Genre avec l'appui de l'INS, ENSEA afin de faciliter l'intégration du genre dans les politiques et stratégies ;(iii) Une conférence de haut niveau regroupant les partis politiques, les acteurs nationaux concernés par la rédaction, l'examen, l'adoption et la mise en œuvre des lois et des politiques d'une

part et les femmes dans les prises de décision des pays européens, américains et africains, y compris la France, le Canada, le Sénégal et le Rwanda d'autre part pour soutenir le plaidoyer en matière de prise de décision en matière d'égalité des sexes (adoption d'une loi sur la parité).

22. A l'analyse des activités planifiées, seule la conférence de haut niveau devait permettre de faire le plaidoyer pour l'adoption d'une loi sur la parité. Or le plaidoyer est la stratégie usuelle pour déclencher les réformes institutionnelles. Toutes les autres activités citées ne sont pas directement en lien avec le produit escompté.

#### 1.12.5. Constat 5 :

**Les choix programmatiques de l'ONU Femmes CIV se basent sur les défis identifiés avec les partenaires nationaux mais sans une analyse profonde des causes immédiates au niveau local des problématiques d'autonomisation des femmes et de violences faites aux femmes**

23. « Dans sa résolution 64/289 sur la cohérence du système des Nations Unies, l'Assemblée générale a créé l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et lui a confié pour mandat d'aider les États Membres et le système des Nations Unies à progresser de manière plus efficace et efficiente vers l'objectif de l'égalité des sexes, de l'autonomisation des femmes et de la promotion des droits des femmes. Par cette résolution, l'Entité est chargée de diriger et de coordonner les activités du système des Nations Unies en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et de promouvoir le respect du principe de responsabilité dans ces domaines, ... » (*Extrait du Plan stratégique de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (2014-2017, New York, le 23 juillet 2013)*). C'est dans cette optique que l'ONU Femmes CIV a décrit des actions et des mécanismes pour exercer un leadership, une coordination et une promotion efficace dans la mise en œuvre du Genre par l'Equipe Pays des Nations Unies. Les interventions sont basées sur la stratégie globale qui inclut les domaines d'intervention de l'ONU Femmes, parmi lesquels le bureau d'Abidjan en a choisi quatre (4) de concert avec le gouvernement et en rapport avec l'UNDAF et le PND 2012-2015. La note stratégique est ensuite validée au cours d'un atelier avec les structures nationales et le groupe consultatif de la société civile (*Source : entretien avec ONU Femmes CIV, les ministères et le Bureau de la coordination*)
24. Pour ce qui est des actions programmatiques en 2014, l'ONU Femmes ne disposait pas de chargé de programme, alors ONU Femmes a eu référence au rapport produit par la Banque Mondiale sur la situation des femmes en Côte d'Ivoire et s'est basé sur les conclusions des consultations menées par la Représentante Résidente (RR) de ONU Femmes CIV dans plusieurs localités pour recenser les besoins des femmes et apporter des réponses à travers des projets.
25. Cependant, au niveau communautaire, les femmes s'interrogent elles-mêmes sur les critères de sélection des femmes bénéficiaires des projets et réclament par exemple des projets d'autonomisation quand elles ne participent qu'à des programmes d'alphabétisation. De plus, à Korhogo, les projets d'ONU Femmes répondent en partie aux besoins des femmes car ils ne découlent pas d'une évaluation rigoureuse des besoins. Par exemple la plupart des activités génératrices de revenus sont à caractère agricole et les projets ne tiennent pas compte des problèmes d'eau. En

plus, les activités du projet sont imposées par ONU Femmes (*témoignages recueillis des ONG chargées de la mise en œuvre des projets*) ; cela dans l'optique de s'aligner sur les exigences incluses dans la convention de financement avec le bailleur (*selon ONU Femmes CIV*).

26. Selon les autorités préfectorales, les causes profondes des violences faites aux femmes résident en des pratiques traditionnelles qui découlent des sociétés phallogocratiques. Par exemple, la reconversion des exciseuses n'est pas prise compte et demeure une barrière encore à franchir. Elle demeure une tradition qui est parfois soutenue par les femmes elles-mêmes et qui ne s'adapte pas aux principes de l'égalité des sexes. Plusieurs témoignages signalent aussi que les hommes exigent des femmes excisées comme épouses (*propos recueillis lors des visites terrains*).
27. Le renforcement de l'éducation des femmes et la scolarisation de la jeune fille dans les zones ouest et nord de la Côte d'Ivoire pourraient permettre de réduire les violences de toutes formes à l'égard des femmes.

### 1.13. **Efficacité**

#### 1.13.1. **Constat 6:**

**Les choix programmatiques de l'ONU Femmes CIV ne sont pas toujours guidés par des données collectées au niveau local à travers une identification rigoureuse des problèmes à résoudre**

28. Les projets soumis décrivent pour la plupart le contexte national lié à la problématique de l'égalité des sexes et de l'autonomisation économique des femmes. Ils se fondent sur les données agrégées livrées par les rapports des agences onusiennes. Ces données démontrent la nécessité de renforcer l'autonomie financière des femmes pour un accroissement du PIB du pays. Cependant, on constate moins l'existence de données locales qui permettent de faire une analyse de la situation de référence de la zone d'intervention et qui présentent les causes et les conséquences du problème à résoudre, à travers une description des bénéficiaires directes qui incluent leurs caractéristiques socio-économiques.
29. Les projets sont formulés selon un canevas unique pour tous les partenaires d'exécution et pour toutes les zones d'intervention. Les besoins des bénéficiaires ne sont pas toujours pris en compte dans la formulation des projets d'autonomisation. Lors des visites de terrains, les constats suivants ont été faits:
- A Boundiali, ville située dans le Nord de la Côte d'Ivoire, les Femmes n'ont pas accès à l'eau potable. Des pompes hydrauliques villageoises existent mais sont en pannes (Faradougou, Dababogo) pour la plupart ;
  - il n'y a pas de forage pour l'agriculture ni d'accès aux infrastructures routières et les femmes n'ont pas toujours accès aux ressources naturelles ni à la terre ;
  - La majorité des femmes est analphabète ;
  - il n'y a pas d'espace dédié à la vente des produits ni de marché de gros pour écouler la production et les moyens de transport existants sont hors de prix du fait de leur rareté.
30. Le programme lancé met un accent sur des formations transversales, mais les activités agricoles des femmes ne connaissent pas d'innovation. Les méthodes artisanales sont toujours utilisées (le nettoyage et les labours se font manuellement).



Les groupements auxquelles elles appartiennent ne sont pas structurés, organisés pour leur permettre d'atteindre des niveaux de performance et les rendre autonomes. Les femmes ont le désir d'apprendre le français et faire bon usage du langage qui leur permettra de gérer leurs micros entreprises selon les moyens modernes.

31. De l'analyse des propositions de projets faites par les partenaires et les interviews réalisées lors de la phase de collecte de données, il ressort que les partenaires de mise en œuvre, tiennent compte des réalités locales pour conduire les projets. A Boundiali, par exemple, les projets agricoles n'ont pas prévu de puits pour l'irrigation des plantes, mais dans la phase de mise en œuvre, les encadreurs ont réalisé des puits à proximité des zones de culture pour faciliter l'arrosage.
32. Toutefois, une identification rigoureuse des projets d'autonomisation des femmes permet de limiter l'inadéquation des projets avec les besoins des femmes bénéficiaires. De plus, l'autonomisation des femmes intègrent aussi bien la participation que l'élimination des violences. Réussir à atteindre l'autonomisation économique des femmes dans une localité nécessite d'adapter la théorie de Longwe aux spécificités de la zone

### 1.13.2. Constat 7 :

**Le mécanisme de planification de l'ONU Femmes CIV regroupe plusieurs activités de nature différente pour lesquelles la logique de changement souhaité à travers les résultats n'est pas toujours perceptible**

33. A l'analyse d'un extrait de la DRF de 2014, et faisant référence à l'impact 2, la colonne « observations » illustre les éléments de preuve du constat 7.

Impact 2	Les femmes, surtout les plus pauvres et les plus exclus, sont économiquement autonomes et bénéficient du développement,	
2.1 effet	Les femmes ont accès aux services adaptés et aux opportunités pour améliorer leurs conditions de vie dans les régions ciblées de la Côte d'Ivoire.	
OUTPUT	Activités	Observations
2.1.1 Les institutions et les structures nationales et locales sont équipées de nouvelles compétences, outils et équipements pour mettre en place, mettre en œuvre et / ou surveiller des services publics, des politiques, des stratégies, les plans et les budgets	2.1.1.1 Développement de partenariats avec le ministère chargé du développement local, les conseils régionaux, les entreprises privées locales et le réseau mondial de beurre de karité pour soutenir les projets de coopératives de femmes et d'entrepreneurs féminins dans les domaines de l'économie verte, de l'agriculture, de l'agro-industrie et du commerce transfrontalier dans toutes les régions du pays	L'extrant met en évidence les <b>capacités</b> des structures nationales à mettre en œuvre/surveiller les services publics à délivrer des services adaptés pour améliorer les conditions des femmes. <b>Or l'activité</b> prévoit <b>des partenariats</b> avec les acteurs de la filière karité, alors que toutes les régions du pays ne sont pas productrices de beurre de karité. <b>L'activité n'est donc pas en rapport avec l'extrant</b>
	2.1.1.2 Développer un partenariat avec l'autorité nationale responsable de la gestion de la propriété foncière et avec les organisations de la société civile qui travaillent sur des questions liées à la terre avec les communautés rurales, pour mener des séances de sensibilisation et de formation afin de faciliter l'accès des femmes à la terre et à d'autres moyens de production	Cette activité n'a pas pour but de renforcer les capacités de la structure en charge des questions foncières, mais plutôt de sensibiliser les communautés. Or l'extrant met en évidence la capacité des structures nationales à mettre en œuvre les stratégies. <b>L'activité telle</b>

		que formulée n'est pas liée à l'extrait
2.1.2 Renforcer les compétences et les opportunités avec les entreprises d'aide au développement pour que les femmes y compris les plus vulnérables puissent s'auto suffirent	2.1.2.1 : Accord avec 3 communes avec un plan clair et mise en place et renforcement de trois réseaux de femmes dans 3 régions autour des petites entreprises (agriculture, transformation du manioc et commerce)	L'extrait 2.1.2 vise la <b>gestion de partenariats</b> avec les structures de développement pouvant permettre aux femmes, surtout les plus vulnérables d'avoir accès à des services pouvant améliorer leurs conditions de vie. C'est donc un extrait d'envergure nationale, mais l'activité 2.1.2.1 cible 3 communes.  L'activité 2.1.2.3 facilite des visites d'échanges. Il n'est pas évident que le nombre de femmes qui participent à cette activité puissent influencer les conditions des autres millions de femmes restantes L'activité 2.1.2.4 <b>cible les femmes</b> alors que l'extrait <b>cible les entreprises</b>
	2.1.2.2 Accord avec le ministère de la planification, le Ministère de l'économie et des finances, les institutions de microfinance et 2 autres partenaires du secteur privé pour faciliter l'accès des femmes aux petits crédits et autres moyens de production.	
	2.1.2.3 Les visites d'échanges entre les femmes à l'intérieur du pays et dans la région de Libériens, pour renforcer les capacités entrepreneuriales et les possibilités.	
	2.1.2.4 Fournir des outils et de petits équipements mécaniques aux femmes pour améliorer leurs affaires et maintenir leurs moyens de subsistance.	
	2.1.2.5 Soutien au renforcement des capacités organisationnelles, à la planification locale participative, à l'alphabétisation, à la gestion, à la préservation, au traitement et au marketing, pour les groupes de femmes liés au projet national de développement local en faveur des femmes rurales et des cantines scolaires.	

### 1.13.3. Constat 8 :

**Les systèmes de planification, de suivi et de rapportage reposent plus sur des principes de conformité administrative et financière plutôt que sur l'attention accordée aux résultats.**

34. Les documents de planification et de rapportage sont disponibles en version anglaise. Le niveau de langue anglaise pour l'ensemble des agents ne permet pas une appropriation desdits documents devant servir d'orientation dans la conduite des activités programmatiques. Les chargés de programme ont de moins en moins recours à la documentation en version anglaise pour réaliser leurs activités.
35. La notion de gestion axée sur les résultats est nouvelle pour les équipes dans sa majorité : ceci a été souligné par la plupart du personnel de l'ONU Femmes CIV. En absence d'une revue périodique (d'un système consolidé, homogène et unique de collecte de données), les résultats ne sont pas quantifiables. ONU Femmes ne compte qu'avec les rapports des partenaires d'exécution.
36. La collecte des données se base sur les rapports envoyés par les partenaires de mise en œuvre. Les rapports des partenaires d'implémentation sont transmis et validés par l'équipe programmatique, c'est une procédure rapide qui s'assure que les canevas sont renseignés et que les pièces justificatives de dépenses respectent les procédures financières. Des missions de suivi sont exécutées sur le terrain mais ce mécanisme de suivi reste insuffisant. Les rapports de processus incluent, *dans le meilleur des mondes*, les indicateurs d'activités suivants (qui ne sont évidemment pas des indicateurs de résultats) : nombre de rencontres organisées, nombre de

réunions tenues, nombre de localités sélectionnées, nombre de personnes formées, nombre de comités locaux mis en place, nombre de comités locaux dotés de moyens de communication, nombre de comités locaux appuyés dans leur fonctionnement, nombre de comités supervisés, nombre de séances de sensibilisation organisées.

**1.13.4. Constat 9 :**

**Les processus et la qualité de collecte et d'utilisation des données ne constituent pas souvent les fondements des décisions programmatiques et de gestion.**

37. La communication sur le retour à faire des rapports transmis par les partenaires d'exécution est insuffisante : il s'agit d'un constat recueilli pendant le terrain qualitatif de la part de la grande majorité des partenaires de mise en œuvre qui déplorent le manque de retour (de commentaires ou suggestions) suite aux rapports envoyés à ONU Femmes et le manque d'outils harmonisés. ONU Femmes n'a pas encore d'outils modèles appropriés pour le rapportage : des modèles homogènes qui permettent la comparaison de l'exécution des interventions selon les différents partenaires de mise en œuvre

38. Certaines ONG subissent la défaillance de l'accès aux outils de communication (internet, etc) dans leurs zones tandis que les canaux de transfert des informations se résument au mail. Les procédures de justification des dépenses sont inadaptées pour certaines zones (Danané). Les ONG n'ont pas toujours la compréhension des procédures qui leurs sont soumises (par exemple, le formulaire de dépenses « FACE » est insuffisamment approprié, malgré les formations dispensées).

39. Les ONG partenaires d'exécution remontent à ONU Femmes CIV, l'information selon laquelle, les coûts de participation aux programmes (coût d'opportunité important de participer) sont des fois élevés (en transport et en temps, des fois du temps de travail) et ce sont des activités non rémunérées : ce qui entraîne des sorties du programme. Ceci est la manifestation d'un problème d'inconsistance temporelle<sup>9</sup> qui est propre à tout être humain mais souvent souligné comme plus préoccupante parmi certaines populations plus marginales ou fragiles. Elles ont suggéré à l'ONU Femmes CIV d'inclure un soutien financier en début de programme aux bénéficiaires afin de maintenir les adhésions et la participation et d'éviter les sorties définitives du programme et augmenter leur « patience »

**1.13.5. Constat 10 :**

**Les opportunités et les défis liés à la gestion axée sur les résultats résident dans le renforcement du dispositif de suivi-évaluation de l'ONU Femmes CIV qui présente des limites dans le contrôle des résultats attendus des partenaires de mise en œuvre**

<sup>9</sup> Les coûts de la participation à un programme se présentent dans le court terme tandis que les bénéfices apparaissent dans le long terme.

40. Une culture de la gestion axée sur les résultats, non encore effective. Les équipes ne se sont pas encore approprié la notion de résultats. Les réunions d'avancement ou les rencontres de revue à mi-parcours des Plans de Travail Annuels ne sont pas instituées. Les activités sont réalisées en dehors de la stratégie de mise en œuvre validée au départ. Il est reconnu au sein du bureau que « *La notion de gestion axée sur les résultats est nouvelle pour les agents* ».
41. Au niveau des projets réalisés au profit des populations, la responsabilité des résultats, des changements à opérer sur les bénéficiaires sont délégués aux ONGs. Dans un tel contexte de gestion des projets, il est difficile d'appréhender soi-même les défis nouveaux et de documenter les leçons apprises car on n'est pas concepteur/contributeur de la stratégie de mise en œuvre.
42. Selon le mécanisme de validation des rapports des partenaires donné lors des entretiens avec les équipes au programme, il n'y a pas toujours de mission de suivi qui valide lesdits rapports. Les résultats décrits par les partenaires ne sont donc pas soumis à une vérification sur site des indicateurs.

**1.13.6. Constat 11 :**

**Les résultats atteints par l'ONU Femmes CIV sont des succès intermédiaires de la chaîne des résultats. Les activités de plaidoyers, de renforcement de capacités, de mise en place des AGR des femmes et les sensibilisations constituent celles qui déclenchent les livrables. Plusieurs activités sont implémentées dans plusieurs zones avec une faible supervision de l'ONU Femmes CIV.**

43. ONU Femmes CIV a initié plusieurs activités en vue de déclencher les résultats prévus par la NS. Ces résultats relatifs aux quatre domaines prioritaires choisis par ONU Femmes CIV sont des résultats de processus pour la plupart. En effet, les normes internationales en matière d'égalité des sexes ont été transcrites dans les documents de politique et de stratégie. Toutefois, la mise en œuvre des textes (*qui n'engagent pas véritablement le BN*) n'est pas encore effective. C'est une égalité de droit et une inégalité de fait.
44. Les projets d'autonomisation de femmes ont mis en place des activités génératrices de revenus mais les femmes bénéficiaires de ces projets vivent dans les mêmes conditions qu'avant. Et les zones d'implémentation des projets de lutte contre toutes les formes de violences, connaissent toujours des violences à l'endroit des femmes. Les exciseuses continuent d'exciser, et cette pratique devient un sujet tabou dans certaines tribunes.
45. Le contexte de mise en œuvre des projets n'a pas tenu compte des exigences liées aux changements qu'on voulait voir opérer. On a souhaité que les femmes prennent des décisions et participent à la vie politique au sein des communautés dans la localité de Man par exemple, elles ont suivi le processus, sont devenues plus vulnérables car elles n'avaient pas de ressources pour vivre au dessus du seuil de pauvreté.
46. Un travail de sensibilisation significatif est fait pour prendre en compte la thématique du genre dans les programmes des agences des Nations Unies. Plusieurs

documents ont été élaborés (politique nationale de l'égalité des sexes, des violences faites aux femmes) ainsi que de nombreux appuis faits dans les structures gouvernementales – comme la mise en place des cellules genre. Plus spécifiquement, ONU Femmes, après avoir formé 200 femmes de 23 partis politiques, a facilité l'élaboration d'une déclaration commune sur les stratégies pour une meilleure représentation des femmes de Côte d'Ivoire en politique. Aussi, une étude au sein de quatre partis politiques (PDCI, RDR, FPI et UDPCI) a permis de révéler les insuffisances et les besoins d'intégration du genre au sein des partis afin d'assurer la participation des femmes. Les capacités de la Commission Dialogue Vérité et Réconciliation ont été renforcées par la mise à disposition d'une experte en genre pour assurer une intégration suffisante des femmes dans le processus électoral (*rapport 2016, ONU Femmes CIV*).

47. Les projets de l'ONU Femmes ont ciblé les femmes sur presque le territoire national ivoirien alors que le Bureau ne dispose que de deux chargés au programme. Les ONG sont donc choisies pour conduire ces changements, mais sans un manuel précis élaboré et sur lequel elles ont été formées pour comprendre les enjeux de la théorie de changement à appliquer dans leurs zones d'intervention.

#### 1.13.7. Constat 12 :

**Les théories de changement n'intègrent pas les risques et les hypothèses critiques liés aux résultats et la gestion des risques par l'ONU femmes est insuffisante pour générer les résultats escomptés**

48. Les projets de « Leadership et Participation » n'ont pas intégré de stratégie pour mitiger les risques liés aux conservateurs des stéréotypes qui estiment que les femmes sont faites pour être dans le silence et au second plan. D'autres risques pouvant freiner la réalisation des activités et l'atteinte des résultats n'ont pas été identifiés pour être gérés. De même, les facteurs de succès pour permettre d'atteindre les résultats n'ont pas fait l'objet d'une identification rigoureuse pour faciliter leur réalisation. (*exemple : Le manque d'adhésion de la plus grande autorité (chef de l'Etat) n'a pas permis au programme HeForShe de décoller*)

49. Les théories de changement ont été élaborées sans avoir procédé à une solide analyse de la situation. Il n'a pas été identifié par l'ONU Femmes le problème auquel les interventions entendent apporter une solution, les causes et les conséquences de ce problème, et les opportunités (par exemple, les synergies possibles avec d'autres initiatives, ou les ressources existantes que l'on peut exploiter ou renforcer).

#### 1.13.8. Constat 13 :

**Le Groupe Thématique Genre dirigé par ONU Femmes CIV est un dispositif utile dans la coordination du Genre au sein du SNU. Les activités menées facilitent l'appropriation du Genre par les agences et l'Equipe Pays qui intègrent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans les programmes. Le CPU 2017-**

**2020 intègrent des résultats liés à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes**

50. Au niveau des agences du système des Nations Unies, une étude a été menée sous l'impulsion du GTG afin de déterminer les gaps en matière de genre dans la conception et la programmation conjointe. Le rapport de l'étude a été partagé avec les agences et l'unité de coordination pour l'intégration du genre dans la programmation conjointe. La mise en œuvre des recommandations issues de cette étude nécessitait l'élaboration d'un plan d'actions concerté avec les agences et l'unité de coordination intégrant un mécanisme de suivi confié à l'ONU Femmes à travers le Groupe Thématique Genre.
51. De même, à la suite des audits genre réalisés au sein des ministères en novembre 2016, un mécanisme inclusif et soutenu par les ministères permet l'élaboration d'une feuille de route pour la mise en œuvre des recommandations par les cellules genre desdits ministères. ONU Femmes facilite la mise en œuvre par des appuis divers pour une meilleure capacitation des structures nationales.
52. ONU Femmes a facilité des **formations** du Groupe Thématique Genre et, des agences, ainsi que plusieurs formations en interne sur l'égalité des sexes. Les membres du Groupe Thématique Genre ont été formés sur l'intégration du genre dans la formulation des projets. Les **formations en genre, sur l'égalité des sexes, ainsi que les formations à l'étranger** sont le principal levier de renforcement de l'environnement pour que les parties prenantes nationales intègrent le genre dans leurs activités.
53. ONU Femmes prend de façon progressive sa place dans le système de Nations Unies en Côte d'Ivoire. Le « *Gender ScoreCard* » a permis de produire un document CPU 2017-2020 qui prend en compte la dimension Genre dans la description des effets et des indicateurs de résultats en application du manuel de référence pour l'intégration du genre dans la programmation conjointe au niveau des pays de juillet 2014.
54. ONU Femmes ne fait pas la coordination au niveau **national** mais a contribué à l'inclusion du genre dans le PND 2016-2020 par la pratique d'une stratégie de partenariat. Les travaux préparatoires du PND 2016-2020 ont été le cadre de plaidoyer et d'incitation des acteurs sur la nécessité pour la Côte d'Ivoire de passer à une échelle supérieure dans l'intégration du genre. Il est à noter que ce document de stratégie constitue le cadre de collaboration entre la Côte d'Ivoire et les partenaires au Développement. Les orientations stratégiques traduisent ainsi, une volonté de la Côte d'Ivoire à réduire les inégalités et à s'engager pour l'autonomisation des femmes.

**1.14. Efficience**

**1.14.1. Constat 14:**

**ONU Femmes CIV renforce les capacités des institutions nationales, des partenaires et des agences du système des Nations Unies en Genre, appuie les OSC pour des plaidoyers et accompagne le gouvernement dans ses initiatives en matière de Genre par une coordination efficace des actions.**

55. Au niveau institutionnel, ONU Femmes initie des audits genre au sein des ministères pour inciter le gouvernement à intégrer le genre dans ses actions. Le Bureau Pays a appuyé les partenaires nationaux, les agences du système des nations unies pour le renforcement de leurs capacités en genre. L'Assemblée Nationale, le Caucus des Femmes de l'Assemblée Nationale, les quatorze cellules genre des ministères, la société civile et les organisations de mise en œuvre des projets ont bénéficié de formations financées par l'ONU Femmes. Les partenaires de mise en œuvre ont en plus des formations sur la thématique du genre ont bénéficié de formations techniques telles que les procédures de justification des dépenses lors de la mise en œuvre des projets et sur le formulaire FACE.
56. ONU Femmes a conduit de nombreuses actions principalement financées par les fonds de consolidation de la Paix. Ces actions ont consisté à un appui institutionnel au plus haut niveau de l'Assemblée Nationale, des partis politiques, du Ministère de la Promotion de la Femme, ainsi qu'en des renforcements des capacités des femmes à travers des formations et des rencontres communautaires. Plus précisément, ONU Femmes a permis l'élaboration d'une déclaration commune sur les stratégies pour une meilleure représentation des femmes de Côte d'Ivoire en politique.
57. Le soutien d'ONU Femmes sur la mise en place de l'équipement pour les cellules genre dans chaque ministère est visible : ONU Femmes accompagne dans l'intégration de genre dans l'administration publique mais les effets ne sont pas encore perceptibles, malgré les nombreuses formations faites en genre et les audits genre, commandités par ONU Femmes. Pour le Ministère en charge du Plan, les normes en matière de Genre sont méconnues par leurs services.
58. En juin 2015, le réseau femmes et gouvernance locale de Côte d'Ivoire a été formé afin d'appuyer et renforcer les capacités des élues locales pour leur travail de gouvernance démocratique.
59. ONU Femmes a renforcé les capacités de la ligne verte info SIDA à travers son partenaire l'ONG Ruban Rouge afin de répondre aux préoccupations des victimes et les orienter vers les services pouvant leur apporter le soutien nécessaire. Par ailleurs, sur le terrain, les partenaires de mise en œuvre, en majorité les ONGs, ont œuvré pour le compte d'ONU Femmes. Ils ont bénéficié de renforcement de capacités sur les procédures de gestion financières des projets
60. Au niveau des communautés, ONU Femmes CIV renforce les capacités des chefs traditionnels afin qu'ils impliquent davantage les femmes dans les processus de gouvernance.

**1.14.2. Constat 15 :**

**Les programmes et les initiatives de l'ONU Femmes CIV ne font pas toujours l'objet de revue périodique pour apprécier les résultats obtenus par rapport aux ressources engagées.**

61. ONU Femmes CIV élabore le PTA en début d'année en rapport avec les résultats prévus dans la note stratégique. Ensuite, les budgets sont établis dans les limites des ressources disponibles. Chaque trimestre, un rapport est mis en ligne pour sur la base des rapports transmis par les partenaires afin de communiquer sur l'avancement des activités et les résultats obtenus. La mission d'évaluation n'a pas eu d'information ou de document relatifs à la tenue de réunion de revue du PTA y compris des décisions de réorientation (*témoignage agent ONU Femmes*).

**1.14.3. Constat 16 :**

**Les prévisions financières ne sont pas toujours conformes aux dépenses réalisées. Les actions correctives sont effectuées pour les écarts constatés dans la limite du budget disponible**

62. ONU Femmes CIV établit les budgets lors de la planification annuelle. Les allocations budgétaires sont faites selon les activités et en rapport avec les domaines d'intervention. A l'exécution, certaines activités ne sont pas réalisées (ex. Organiser des visites d'échange entre les femmes à l'intérieur du pays (voyages) et à l'extérieur pour renforcer la capacité entrepreneuriale des femmes et des possibilités d'apprentissage) et les fonds sont réaffectés sur des activités de la même thématique. Néanmoins cet arrangement de gestion ne se fait pas en dehors des fonds disponibles. Le tableau suivant donne les écarts et les taux de décaissement de la période de 2014-2017.

Composante	2014				2015				2016			
	Budget (B)	Dépenses(D)	Ecart (B-D)	Taux (D/B*100)	Budget (B)	Dépenses (D)	Ecart (B-D)	Taux (D/B*100)	Budget (B)	Dépenses (D)	Ecart (B-D)	Taux (D/B*100)
Programme Leadership et partici	111 518,00	111 518,15	(0,15)	100,00%	524 619,00	524 619,16	(0,16)	100,00%	372 459,00	372 459,13	(0,13)	100,00%
Programme Autonomisation écor	485 466,00	485 466,44	(0,44)	100,00%	693 508,00	693 508,07	(0,07)	100,00%	1 351 086,00	1 351 086,34	(0,34)	100,00%
Programme Lutte contre les viol	635 839,00	509 936,56	125 902,44	80,20%	494 649,00	500 889,11	(6 240,11)	101,26%	209 076,00	209 076,07	(0,07)	100,00%
Programme Planification budget	25 609,00	25 609,00	-	100,00%	13 031,00	13 031,00	-	100,00%	-	-	-	-
Management et Opérations	615 633,00	615 632,87	0,13	100,00%	707 941,00	707 941,14	(0,14)	100,00%	766 926,00	766 925,73	0,27	100,00%
Coordination nationale genre au	60 707,00	60 707,00	-	100,00%	89 697,00	89 697,00	-	100,00%	28 000,00	28 000,00	-	100,00%
Total général	1 934 772,00	1 808 870,02	125 901,98	93,49%	2 523 445,00	2 529 685,48	(6 240,48)	100,25%	2 727 547,00	2 727 547,27	(0,27)	100,00%

*Données issues des opérations de ONU Femmes CIV*

**1.14.4. Constat 17 :**

**La structure de gouvernance et de fonctionnement de ONU Femmes CIV facilite plus le conseil à travers des appuis institutionnels, mais les résultats sont moins perceptibles au regard des moyens mis en œuvre**

63. ONU Femmes apporte un appui aux structures nationales pour que la côte d'Ivoire adopte la budgétisation sensible au Genre. Le dispositif d'appui comprend les formations, le plaidoyer au ministère du budget, l'équipement des cellules Genre et la mise à disposition des experts en Genre. Le budget a des lignes (investissement et fonctionnement) traditionnelles mais il n'est pas établi vis à vis des programmes.

64. ONU Femmes CIV conduit des projets avec les partenaires étatiques, mais ces projets s'inscrivent dans le court terme. Les résultats ne sont donc pas immédiatement perceptibles à la fin de chaque projet. ONU Femmes ne reste pas sur le même site plus de onze mois, à priori, deux ans est l'horizon minimal souhaitable pour



enregistrer des changements. Ces courtes durées des projets ne permettent donc pas d'atteindre les résultats escomptés. Les changements souhaités attribués à *l'accumulation de capital humain* ne peuvent pas être perceptibles dans le court terme.

65. En dépit des efforts d'accompagnement réalisés par ONU Femmes au niveau des institutions, les femmes sont encore minoritaires et sous-représentées dans les instances de décision telles que l'Assemblée Nationale (10,59% de femmes députés), les conseils municipaux (5,1% de femmes maires) et les conseils régionaux (3,2% de femmes présidentes de conseil régional). Cette question de la faible représentativité des femmes a été à l'origine de la mise en place du Compendium des organisations féminines ivoiriennes.

#### 1.14.5. Constat 18 :

**ONU Femmes CIV oriente plus de la moitié de ses ressources vers la réalisation des activités programmatiques, contre une faible proportion des moyens utilisée pour les activités de coordination et le travail normatif**

66. Pour la mise en œuvre des activités de la Note Stratégique, ONU Femmes CIV a mobilisé des ressources auprès de ses partenaires. Les fonds ont été répartis comme suit : Programme (67,9%) et coordination (2,6%) comme le montre le tableau suivant.

Composante	2014		2015		2016		Total 2014-2016	
	Valeur en dollars US	%	Valeur en dollars US	%	Valeur en dollars US	%	Valeur en dollars US	%
<b>Programme développement</b>	<b>1 132 530</b>	<b>62,6%</b>	<b>1 732 047</b>	<b>68,5%</b>	<b>1 932 622</b>	<b>70,9%</b>	<b>4 797 199</b>	<b>67,9%</b>
<i>Programme Leadership et participation politique des femmes</i>	111 518	6,2%	524 619	20,7%	372 459	13,7%	1 008 596	14,3%
<i>Programme Autonomisation économique</i>	485 466	26,8%	693 508	27,4%	1 351 086	49,5%	2 530 061	35,8%
<i>Programme Lutte contre les violences faites aux femmes</i>	509 937	28,2%	500 889	19,8%	209 076	7,7%	1 219 902	17,3%
<i>Programme Planification budget sensible au genre</i>	25 609	1,4%	13 031	0,5%	-	0,0%	38 640	0,5%
<b>Management et Opérations</b>	<b>615 633</b>	<b>34,0%</b>	<b>707 941</b>	<b>28,0%</b>	<b>766 926</b>	<b>28,1%</b>	<b>2 090 500</b>	<b>29,6%</b>
<b>Coordination nationale genre au sein du SNU</b>	<b>60 707</b>	<b>3,4%</b>	<b>89 697</b>	<b>3,5%</b>	<b>28 000</b>	<b>1,0%</b>	<b>178 404</b>	<b>2,5%</b>
<b>Total général</b>	<b>1 808 870</b>	<b>100%</b>	<b>2 529 685</b>	<b>100%</b>	<b>2 727 547</b>	<b>100%</b>	<b>7 066 103</b>	<b>100%</b>

*Données recueillies auprès du Bureau National ONU Femmes*

#### 1.14.6. Constat 19 :

**Plusieurs entités des Nations Unies conduisent des activités pour la promotion du genre, dans un cadre programmatique et reconnaissent que l'ONU Femmes CIV assure efficacement le mandat normatif et de coordination.**

67. D'autres agences du Système des Nations promeuvent le Genre. L'UNICEF vise l'amélioration des conditions de vie des enfants et des femmes, en veillant au respect et à l'application de leurs droits avec une attention particulière aux groupes

vulnérables. Spécifiquement, l'UNICEF réalise des activités dans les domaines de la santé et nutrition, l'éducation, la protection, le VIH/SIDA, l'eau et assainissement. L'UNFPA travaille sur les thématiques de santé sexuelle et reproductive, de jeunesse, de droits de l'homme et égalité des sexes. Plusieurs activités programmatiques sont déployées sur le territoire national ivoirien. L'UNFPA a assuré la direction du Groupe Thématique Genre de 2004 à 2015.

Le PNUD œuvre dans les domaines de réduction de la pauvreté, de gouvernance démocratique et de l'environnement/énergie. Aussi le PNUD s'emploie à contribuer, aux efforts du gouvernement en matière de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de la femme, tout comme l'ONU Femmes. Depuis 2014, le bureau du PNUD en Côte d'Ivoire s'est inscrit dans le processus « Gender Seal » qui vise à travers une approche intégrée et multidimensionnelle, à fédérer ses capacités et moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs en matière de réduction des inégalités entre les sexes et de promotion de l'autonomisation des femmes.

68. Selon les agences membres du Groupe Thématique Genre, ONU Femmes réussi à mobiliser les agences mais ne dispose pas d'outils pour exercer efficacement son rôle de coordination. Elle ne dispose pas de ressources adaptées pour tenir son rôle de leader dans la thématique de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. La majorité des agences estiment que l'ONU Femmes assume au mieux son mandat de coordination, et que le mandat normatif est efficacement mené. Elles suggèrent que l'ONU Femmes soit moins présente dans les programmes pour se concentrer sur la coordination.

### **1.15. Durabilité**

#### **1.15.1. Constat 20 :**

**Les interventions au sein du portefeuille de l'ONU Femmes accomplissent des synergies par une combinaison des expertises et avec des interventions ponctuelles de certaines agences du SNU sur les activités programmées de l'ONU Femmes.**

69. Une initiative conjointe ONU Femmes/PNUD dans le cadre du projet d'appui aux initiatives communautaires des femmes en faveur de la réconciliation et de la Paix en Côte d'Ivoire (2014-2016) a permis de renforcer les capacités des organisations féminines dans les communautés à la base et des comités locaux de gestion des conflits, aux techniques de médiation et de dialogue participatif (*Source : PNUD dans sa publication « le rôle du PNUD dans l'égalité des sexes en Côte d'Ivoire »*).

70. L'ONU Femmes a appuyé l'UNICEF dans l'élaboration de la stratégie nationale de l'accélération de la jeune fille à l'école et a renforcé les capacités des membres du GTG sur l'intégration du genre dans la formulation des projets (*focus groupe avec le GTG*).

71. Les journées de l'activisme contre les violences faites aux femmes ont regroupé les agences (UNFPA, FAO, UNICEF, ONU Femmes, PNUD) autour de cette thématique. Chaque agence y apporte une contribution substantielle pour sensibiliser davantage les populations contre les violences faites aux femmes.

72. Le Programme Alimentaire Mondial est la première agence à réaliser le « orange day » en 2015. Des initiatives culture/genre sont prises par l'UNESCO et ONU Femmes.

**1.15.2. Constat 21 :**

**L'appropriation Nationale est perceptible avec un faible niveau de domestication des conventions internationales. Les promoteurs nationaux accomplissent les missions de promotion du genre au delà de leurs missions contenus dans les conventions avec l'ONU Femmes CIV.**

73. Au niveau du Gouvernement de la Côte d'Ivoire, les parties interrogées reconnaissent un effort dans ce sens de la part du gouvernement. Le niveau d'engagement est très élevé. Pour le chef de l'Etat, le genre fait partie de ses priorités. La constitution a au moins douze articles dédiés au genre<sup>10</sup>. En 2015, le Conseil National des femmes et l'observatoire des femmes ont été consolidés dans ce sens : un ministère en charge du genre a été mis en place, ainsi que le Compendium des femmes, une journée de la femme (le 08 mars) et l'égalité des sexes est prise en compte dans la constitution de la 3<sup>e</sup> république de Côte d'Ivoire. L'observatoire du genre et de l'égalité est créé en 2014 et a un fort ancrage institutionnel car il est logé à la primature.

74. Beaucoup de structures (ministère du genre, observatoire, SNU, cellules genre) prennent en charge la question du genre mais les résultats sont peu visibles, du fait des défis à relever. Les politiques sectorielles ne prennent pas toujours en compte les questions du genre. Cela pourrait s'expliquer en partie par l'inexistence d'une unité de coordination du genre.

75. Quelques organismes et individus sont particulièrement actifs, tels que le National Democratic Institute (formation de 23 partis politique, formation de plusieurs observateurs électoraux, et d'un atelier de réflexion sur les violences faites à l'égard des femmes), le PNUD, l'UNICEF, l'UNFPA, la Secrétaire Générale de la CEI, le Groupe Consultatif Genre mise en place par l'ONU Femmes. En général les programmes sont pertinents, mais dans la mise en œuvre, il n'y a pas d'implication réelle de certains ministères.

76. Mme Jeanne Peuhmond, la pionnière, au cours des sept (7) années (2003-2010) passées à la tête du ministère de la Femme, de la Famille et des Affaires Sociales a contribué à l'élaboration et au suivi du gouvernement en matière de protection de la Famille, de la Femme, de l'Enfant et des Affaires Sociales. Dans la réalisation de sa mission, elle a suscité la mise en œuvre d'une direction, pour la Promotion du Genre chargée de veiller au respect de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes et de coordonner également toutes les initiatives en matière de Genre, notamment celles des violences faites aux Femmes. Ses actions ont permis la création d'un cadre favorable à la mise en œuvre des orientations du Président de la République en

---

<sup>10</sup>Promotion, protection de la Femme et lutte contre violence (Article 35) ; Droit politiques de la femme (Article 36); encouragement de la parité dans les institutions et administrations publiques et dans les entreprises (Article 37)

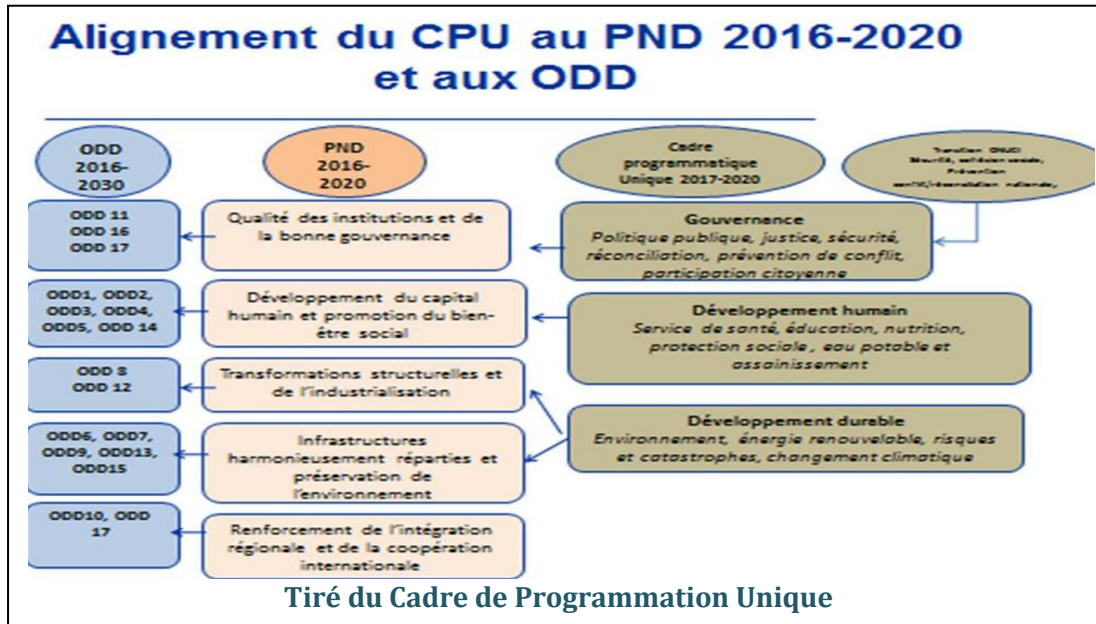
matière du Genre et des affaires sociales (source : <http://news.abidjan.net/h/580028.html>)

77. Mme Anne Désirée Ouloto a été ministre de la Solidarité, de la Famille, de la Femme et de l'Enfant de 2013 à 2016. Sous son impulsion, la lutte contre le travail et la traite des enfants se sont renforcés. A cet effet, la Politique Nationale de Protection de l'Enfant (PNPE), la Stratégie Nationale de Protection Sociale, le Plan d'Action National de Lutte contre la Traite, l'Exploitation et le Travail des Enfants ont été adoptés. Elle a également œuvré pour le projet de loi sur l'école obligatoire pour tous les enfants âgés de 6 à 15 ans. Ledit projet a été élaboré en 2014 puis adopté en 2015, grâce au décret n° 2014-290 du 21 mai 2014. L'application de la loi sur la traite et le travail des enfants a permis l'arrestation de 23 trafiquants, dont 18 condamnés à des peines d'emprisonnement ferme et de 5 autres à des peines avec sursis. Près de 6176 jugements supplétifs ont été établis en faveur des enfants vulnérables, dans le cadre d'une opération d'identification. Son combat à la tête de ce ministère aura permis la mise en place de 43 plateformes de lutte contre les violences basées sur le Genre, y compris la non scolarisation des jeunes filles ou leur déscolarisation. Mme Anne Désirée Ouloto a également obtenu du chef de l'Etat, Alassane Ouattara, l'admission des filles à la Gendarmerie nationale à l'issue d'un Conseil des ministres qui s'est tenu le mercredi 23 mars 2014 (source : <http://news.abidjan.net/h/580028.html>).
78. Mme Euphrasie Yao, Ministre de la Promotion de la Femme, de la Famille, et de la Protection de l'Enfant en 2016, milite en faveur de la condition des femmes depuis une vingtaine d'année. Coordinatrice Nationale du Compendium des Compétences Féminines (COCOFCI), une plate-forme pour le renforcement du Leadership féminin en Côte d'Ivoire, Mme Euphrasie Yao a continué les actions de ses devancières avec rigueur et abnégation pour permettre aux femmes une autonomisation. Ses nombreuses actions pour l'épanouissement des femmes font d'elle le symbole du Genre en Côte d'Ivoire. Consciente des chantiers à venir, cette femme dynamique a sienne cette maxime « Le titre et le rang ne confèrent ni le privilège, ni le pouvoir, ils imposent des responsabilités » (source : <http://news.abidjan.net/h/580028.html>).

### 1.15.3. Constat 22 :

**ONU Femmes implique les partenaires dans la prise en compte du genre dans les ODD en renforçant les capacités des acteurs clés pour qu'ils prennent des initiatives et intègre le genre dans leurs activités après les interventions de l'ONU Femmes**

79. ONU Femmes a pris en charge un consultant-formateur en genre afin de renforcer les capacités des agences dans le cadre de la prise en compte du genre dans les projets et programmes. La coordination du SNU a recours à l'ONU Femmes pour les questions de genre. Le Groupe Thématique Genre fait partie des mécanismes de planification de la coordination. Les sessions de renforcement des capacités facilitées par ONU Femmes aux agences des Nations Unies et des ministères ont permis d'intégrer le genre dans la planification conjointe. Le schéma suivant en donne une illustration (*Interviews Unité de coordination et ministères*)



**1.15.4. Constat 23 :**

**Les systèmes locaux de responsabilisation et de surveillance pour améliorer le développement local des connaissances et appuyer la durabilité des résultats reposent sur les OSC et les structures déconcentrées de l'Etat, par l'encadrement qu'elles offrent aux groupes de femmes pour le respect de leurs Droits**

80. Le Bureau Pays a appuyé les partenaires nationaux, les agences du système des nations unies pour le renforcement de leurs capacités en genre. L'Assemblée Nationale, le Caucus des Femmes de l'Assemblée Nationale, les quatorze cellules genre des ministères, la société civile et les organisations de mise en œuvre des projets ont bénéficié de formations financées par l'ONU Femmes.

81. Au sein des ministères, les points focaux Genre qui bénéficient des formations sont souvent mutés dans d'autres services ou sont promus à d'autres postes de responsabilité. Il peut être désigné dans certains cas un autre agent en remplacement du précédent et cela suppose une mise à niveau sur les questions du genre pour qu'il puisse continuer la mission. Cette situation crée un ralentissement de la mise en œuvre de la politique genre au sein des ministères.

82. Au niveau des communautés, les ONG partenaires de l'ONU Femmes qui promeuvent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (SFCG, FEV, CLIRA, IFS, RUBAN ROUGE, CONGEDA, AIP, ...) font de le thématique Genre, une activité transversale dans l'ensemble de leurs projets, qu'ils soient financés par ONU Femmes ou non. Ils s'inscrivent dans la continuité des services pour toucher le maximum de personnes.

**1.15.5. Constat 24 :**

**Les principaux facteurs qui influencent (ou peuvent influencer) la réalisation ou la non-réalisation de la durabilité du programme de l'ONU Femmes Côte d'Ivoire sont liés à l'insuffisance de sensibilisation et l'engagement des acteurs nationaux à intégrer le genre des les programmes**

83. Malgré l'évolution de la société, les barrières culturelles et barrières au sein des partis politiques persistent constituant ainsi des entraves à la représentativité des femmes. Ce sont entre autre : [le poids des préjugés et perceptions culturelles qui astreignent le rôle de la femme à l'arrière-plan](#) : « La femme ne doit pas commander. Ce sont les hommes qui commandent naturellement. », «Les femmes ne seraient pas assez ambitieuses, n'auraient pas les qualités requises pour être de bons politiques... ». Là où se concentrent le pouvoir et les influences, les préjugés ont la dent dure. Le manque de promotion des candidates, difficultés pour les femmes à obtenir une position éligible, le système électoral qui limite le renouvellement du personnel politique, le manque de formation en leadership féminin, le manque de moyens financiers et de réseau de solidarité. (Source : <http://nofi.fr/2017/08/cote-divoire-loi-parite-solution-a-representativite-femmes-politique/41696>)
84. Au vu de ces différents facteurs, les promoteurs nationaux du Genre jugent alors de la nécessité de l'instauration d'une loi sur la parité en Côte d'Ivoire qui à travers l'imposition de quotas permettront de résoudre ce problème de la sous-représentativité des femmes. Selon l'Union interparlementaire, au 1er novembre 2015, parmi les 20 pays comportant le plus de femmes au sein de leur parlement, 7 sont des pays africains : le Rwanda (64% de femmes élues au sein de la Chambre des députés, soit 51 sur 80 sièges), le Sénégal (près de 44% de femmes élues sur les 150 sièges de l'assemblée), l'Afrique du sud (42,3%), la Namibie (46 femmes élues à l'assemblée nationale pour 56 hommes pour la dernière législature), le Mozambique (39,2%), l'Angola (38,2%) et l'Éthiopie (27,8%). D'autres pays sont bien moins classés comme le Bénin et le Nigéria, respectivement 7,2% et 5,6%. Ainsi, ces 7 pays qui enregistrent ces différents pourcentages ont adopté dans leur législation, **une loi sur la parité incluant le quota.**
85. Une insuffisance dans volonté politique est constatée, relate un point focale genre d'aune agence des Nations Unies en Côte d'Ivoire. En effet, la côte d'Ivoire dispose d'un document de politique en genre. Elle a rédigé sa stratégie nationale de lutte contre les VBG appuyé par le système des Nations Unies. Elle est état partie de la CEDEF, mais la Côte d'Ivoire ne finance pas des actions liées au Genre sur le budget national. La budgétisation sensible au genre n'est pas adoptée par l'Assemblée Nationale.

## **1.16. Droits de l'Homme et l'égalité des sexes**

### **1.16.1. Constat 25:**

**ONU Femmes CIV renforce les capacités des institutions nationales pour examiner, adopter et harmoniser les textes de Loi et appui les plaidoyers des OSC pour la mise en œuvre des normes pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire**

86. ONU Femmes a contribué à l'inclusion du genre dans le PND 2016-2020 par la pratique d'une stratégie de partenariat. Les travaux préparatoires du PND 2016-2020 ont été le cadre de plaidoyer et d'incitation des acteurs sur la nécessité pour la Côte d'Ivoire de passer à une échelle supérieure dans l'intégration du genre. Il est à noter que ce document de stratégie constitue le cadre de collaboration entre la Côte d'Ivoire et les partenaires au Développement. Les orientations stratégiques traduisent ainsi une volonté de la Côte d'Ivoire à réduire les inégalités et à s'engager pour l'autonomisation des femmes.

87. La Côte-d'Ivoire a franchi le pas avec la dynamisation de l'Observatoire National pour les Femmes en adéquation avec son engagement aux normes internationales, telles que le Programme d'action de Beijing, et le principe de la Constitution à promouvoir l'égalité de genre. En collaboration avec l'Observatoire pour l'égalité et le genre établi en 2014 avec l'appui de l'ONU Femmes. le Conseil national a pour mission de guider et conseiller le gouvernement dans toutes les décisions relatives aux droits des femmes. L'observatoire pour l'égalité et le genre est logé à la Primature, mais ne dispose pas de ressources suffisantes pour mener des actions.

88. ONU Femmes Côte d'Ivoire a appuyé l'organisation d'un séminaire international sur la résolution 1325 et la participation des femmes aux processus de Paix dans les pays francophones à Abidjan au cours duquel les participants ont adopté 'un "code de conduite" pour assurer la participation effective des femmes dans les processus de paix par le renforcement des capacités des organisations de femmes, la collaboration avec les médias et les jeunes (en particulier autour de réseaux sociaux) (*Rapport Annuel ONU Femmes*). Le renforcement des capacités et des connaissances des normes mondiales pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des Femmes (par exemple les quotas, la parité, la redevabilité) connaissance une avancée lente eu Côte d'Ivoire (*Témoignage recueilli pendant le travail de terrain qualitatif*)

89. Le Bureau Pays a appuyé les partenaires nationaux, les agences du système des nations unies pour le renforcement de leurs capacités en genre. L'Assemblée Nationale, le Caucus des Femmes de l'Assemblée Nationale, les quatorze cellules genre des ministères, la société civile et les organisations de mise en œuvre des projets ont bénéficié de formations financées par l'ONU Femmes. Les partenaires de

mise en œuvre ont en plus des formations sur la thématique du genre ont bénéficié de formations techniques telles que les procédures de justification des dépenses lors de la mise en œuvre des projets et sur le formulaire FACE.

**1.16.2. Constat 26 :**

**Les programmes de leadership, de lutte contre les violences faites aux femmes et l'autonomisation des femmes renforcent la résilience des groupes vulnérables et relèvent leur estime de soi**

90. Au niveau communautaire, la sensibilisation sur les droits de la Femme a changé l'équilibre de pouvoir dans des localités où les stéréotypes étaient manifestes. Dans le Nord de la Côte d'Ivoire, la femme était marginalisée et réduite à des tâches ménagères. Cependant, lors des groupes de discussions réalisées dans le cadre de la mission en novembre 2016, il a été observé que les femmes s'expriment dans les rencontres avec les hommes et leurs points de vue sont pris en compte dans les décisions de la communauté.
91. A l'Ouest de la Côte d'Ivoire, il y a des femmes chefs de village (Dahpleu S/P Mahapleu), chef de terre à Finneu S /P de Téhapleu. La manifestation des effets de la sensibilisation sur les Droits des Femmes se traduit par l'existence des associations de femmes dans plusieurs des quartiers des localités ivoiriennes. A Man, localité située dans l'Ouest de la Côte d'Ivoire, les femmes sont informées sur leurs droits et ont recours aux mécanismes de saisine en cas de violation. Les populations commencent à connaître les questions d'accès à la terre et les problèmes des violences, et elles ont plus d'informations et prennent conscience de leurs Droits, car l'ONU Femmes mobilise cette masse, et sensibilise (*Témoignage recueilli pendant le travail de terrain qualitatif*).
92. La participation des femmes dans les élections nationales de 2015 est en accord avec les thématiques du leadership menées par ONU Femmes. Les dispositions sont prises par le Gouvernement pour créer les conditions d'équilibre entre les sexes et les groupes vulnérables, même si les mécanismes existants ne sont pas contraignants pour atteindre l'équilibre souhaité. Une volonté politique forte pourrait permettre d'avoir des avancées notables en Côte d'Ivoire

**1.16.3. Constat 27 :**

**Le programme a été mis en œuvre dans le respect des droits de l'homme par un ciblage des personnes vulnérables, les plus pauvres et les plus marginalisées pour leur permettre de relever leur estime de soi et faciliter leur participation. Toutefois, les principes de l'efficacité du développement n'ont pas été toujours appliqués pour produire les changements souhaités**

93. Les projets de Leadership et Participation des femmes ont ciblé 100 femmes, ceux de l'autonomisation des femmes ont ciblé 2930 Femmes et 8 hommes et les projets d'élimination de violences faites aux femmes ont ciblé 750 femmes et 625 hommes.



Domaines	Hommes	Femmes
<b>Autonomisation économique des femmes</b>	8	2 930
<b>Leadership-Participation</b>	-	100
<b>Lutte contre les violences Faites aux Femmes</b>	625	750
<b>Total</b>	<b>633</b>	<b>3 780</b>

Sur les 4413 bénéficiaires directs des projets, 85,65% sont des femmes contre 14,35% d'hommes.

94. Les projets de l'ONU Femmes touchent plusieurs catégories de femmes selon les domaines d'intervention. Les projets ont visé les femmes politiques, les femmes cadres de l'administration publique et privée, ainsi que les groupes et associations de femmes. Les programmes de sensibilisation réalisés selon les stratégies mises en œuvre ont incité les femmes de toutes catégories à se mettre en avant et s'affirmer comme des leaders.

## CONCLUSIONS

### **Conclusion 1 /Pertinence 1 : ONU Femmes CIV fait la promotion des Droits de l'Homme et de l'Egalité des sexes.**

ONU Femmes CIV réalise un accompagnement de l'Etat de Côte d'Ivoire dans sa volonté d'intégrer le genre dans ses actions. Le Bureau Pays initie les activités liées aux domaines de Leadership-Participation, autonomisation des femmes, lutte contre les violences faites aux femmes afin de promouvoir les droits de l'Homme et l'Egalité des sexes (*Constat 1*). Les initiatives de la Côte d'Ivoire en matière de Genre bénéficient du soutien de l'ONU Femmes à travers un plan de renforcement de capacités des acteurs impliqués. ONU Femmes fait de l'Egalité des sexes, son leitmotiv et toutes ses actions visent à faciliter les conditions de mise en œuvre des dispositions légales et réglementaires en matière de Droits de l'Homme (*Constat 2*).

### **Conclusion 2 /Pertinence 2: ONU Femmes réalise la coordination, mais des défis liés à la vérification de la prise en compte du genre dans les programmes existent.**

Le mandat de coordination d'ONU Femmes au sein du SNU est mené de façon insuffisante selon les agences dans leur majorité. Avoir l'avantage comparatif ne suffit pas pour manager le leadership. Il faut pouvoir tisser des partenariats stratégiques pour prendre sa place véritablement et jouer pleinement son rôle. Les attentes des agences et des autres partenaires sont essentiellement liées au renforcement des capacités, gage de leur véritable efficacité. ONU Femmes doit se donner les moyens pour coordonner le genre au sein du SNU. Les actions initiées telles que le *Gender Score Card* ou les *audits genre* doivent permettre de booster le rôle de coordination. La coordination doit faire l'objet d'une théorie de changement qui serait bâtie sur les défis à adresser, surtout que la thématique du genre est matière à concurrence. Des méthodes, des outils doivent être développés pour un suivi des actions au sein des agences et des partenaires.

### **Conclusion 3 /Efficacité : Les théories de changement formulées par l'ONU Femmes ne permettent pas de livrer les résultats escomptés**

1. Les théories de changement relatives au DRF n'ont pas été conçues selon une approche méthodologique. Les thématiques abordées et transcrites dans les projets confiés aux partenaires d'implémentation n'ont pas fait l'objet d'analyse situationnelle pour identifier les causes immédiates et sous-jacentes du problème à résoudre localement (**Constat 6, 7**). Tous les projets ont suivi la même approche et la même stratégie de mise en œuvre et n'ont pas tenu compte des spécificités des parties prenantes et des environnements.
2. Par exemple, les femmes participent aux interventions du leadership, elles en profitent, elles tirent les bénéfices, et en conséquence elles créent des nouveaux besoins, créant un effet boule de neige. Il a été constaté que l'ONU Femmes privilégie **l'étendue face à l'intensité** : elle est présente dans plusieurs régions et son action se combine avec celle de plusieurs partenaires disséminés sur le territoire. Chaque partenaire de mise en œuvre se concentre sur une à quatre thématiques. Cela crée des « succès-isolés »<sup>11</sup> d'une ou plusieurs femmes mais d'autres questions interviennent ici. Pourquoi la réflexion autour du développement est fondée sur l'histoire d'une femme en particulier (ou d'un groupe réduit de femmes) ? Les phénomènes dits « d'auto sélection » et leur propre motivation seraient à l'origine de ce succès. En effet, la participation au programme n'est pour elles qu'un accélérateur -car elles seraient arrivées au même résultat - tôt ou tard - grâce à leurs capacités. L'importante étendue territoriale des opérations se traduit nécessairement par le déploiement au niveau de chaque localité d'un programme de nature « faible » (vu les contraintes des ressources, il ne peut pas être intense) qui à son tour ne laisse émerger que ce genre de « succès-isolé » qui reste exceptionnel, non représentative et non généralisable.
3. Les théories de changement doivent faire l'objet d'un travail collaboratif et inclusif. Les acteurs concernés doivent être parties prenantes afin de convenir de la meilleure stratégie pour une zone ciblée, après avoir identifié la relation causale du problème. De plus, gérer les résultats, c'est aussi gérer les risques. Un plan de gestion des risques est nécessaire (**Constat 13**). Les équipes de programme doivent avoir la maîtrise de la gestion axée sur les résultats pour conduire les projets efficacement.
4. Toutefois, ONU Femmes CIV est d'une contribution importante dans l'Egalité des sexes et l'Autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire (**Constat 11**). Elle a appuyé la mise en place, la redynamisation et le renforcement des capacités des institutions nationales pour assurer l'appropriation des questions de genre. Les populations féminines trouvent en ONU Femmes, un guichet d'amélioration de leurs conditions de vie à travers les divers projets d'autonomisation, de leadership et de lutte contre les violences faites aux femmes (**Constat 12**). L'opérationnalisation des dispositifs

---

<sup>11</sup> Il est important d'identifier ces femmes « succès-isolés » afin qu'elles deviennent des leaders et des « personnes ressources » références, mais pas comme modèle de développement.

nationaux du genre est à envisager pour implémenter la dimension genre à tous les niveaux. ONU Femmes est donc attendue sur ces nouveaux chantiers.

**Conclusion 4/Efficience : ONU Femmes analyse insuffisamment le rapport Coût/efficacité dans la conduite des projets**

L'OEEF a cadré les interventions du bureau. Des initiatives de documents de mobilisation des ressources ont été prises et suivies auprès des bailleurs. La corrélation entre les dépenses effectuées et les niveaux de résultats obtenus n'est pas suffisamment documentée, de sorte que la performance n'est pas atteinte (*Constat 15, 16*). De plus, les activités programmatiques sont celles qui consomment plus de ressources et les résultats sont mitigés (*Constat 18, 19*). La performance n'est pas atteinte, mais les défis nouveaux sont connus, de même que les forces et les faiblesses. L'OEEF a été un outil d'autodiagnostic pour le bureau d'ONU Femmes CIV. Une revue des résultats permettra d'adresser les challenges nouveaux.

**Conclusion 5 / Durabilité : L'intégration du genre à tous les niveaux réside dans la domestication des textes nationaux**

La Côte d'Ivoire est dans la dynamique d'intégrer le genre dans le processus de gouvernance. Plusieurs acteurs étatiques et non étatiques font la promotion de l'Egalité des sexes et de l'autonomisation des femmes (*constat 21, 22*). Les acteurs (ministères, institutions, OSC) impliqués bénéficient de plusieurs formations en Genre. La capacitation locale est donc centrée sur des individus qui ont la conviction que les choses bougeront à travers la prise de mesures contraignantes pour intégrer le Genre dans les programmes. Il y a beaucoup d'espoir à travers les acquis : PND 2016-2020, budgétisation du genre (*constat 23*).

**Conclusion 6 / Genre et Droits Humains : Les projets de l'ONU Femmes ciblent les femmes, les plus pauvres et les plus marginalisées pour améliorer leurs conditions de vie.**

Les actions d'ONU Femmes ont permis de faire prendre conscience aux femmes des régions ciblées leurs droits. Plusieurs femmes de quartiers et de villages se retrouvent pour discuter de leur situation et s'informer. Les survivantes sont prises en charge dans les localités, des unités genre existent dans les commissariats, et les femmes rurales sont en attentes des projets d'autonomisation (*Constat 27*). Les actions d'ONU Femmes ont contribué à sensibiliser les populations à tous les niveaux (*Constat 25,26*). Dans certaines localités, le leadership féminin s'exprime au niveau des communautés et dans les institutions, les dispositions sur les quotas ne sont pas effectives.

## RECOMMANDATIONS

1. ONU Femmes CIV doit renforcer le plaidoyer auprès des institutions nationales pour harmoniser les textes nationaux en matière de genre avec ceux des normes internationales pour permettre à la Côte d'Ivoire d'avoir des mesures contraignantes et intégrer le genre dans les programmes.
2. ONU femmes CIV doit mettre en place un dispositif de suivi pour s'assurer que les projets et programmes des agences de Nations Unies intègrent le genre depuis la conception, la mise en œuvre et l'évaluation.
3. ONU femmes CIV doit construire les théories de changement pour chaque thématique et qui tiennent compte des spécificités liés à la Côte d'Ivoire (Risques/hypothèses critiques) afin qu'elles soient suivies de façon rigoureuse et que les résultats escomptés soient atteints.
4. ONU Femmes doit renforcer le mécanisme de gestion financière des projets afin de s'assurer de leur performance (efficacité et efficience), si non elle doit prendre des mesures correctives.
5. ONU Femmes CIV doit appuyer une analyse et l'évaluation des capacités nationales en matière de genre et soutenir l'opérationnalisation des textes de loi en faveur de l'Égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.
6. ONU Femmes CIV doit établir des partenariats avec les structures déconcentrées de l'Etat, les réseaux des OSC et les médias y compris les entreprises de téléphonie mobile pour atteindre plus de femmes et de personnes vulnérables dans ses projets.
7. ONU Femmes Côte d'Ivoire devra accompagner la Côte d'Ivoire dans le suivi des instruments <sup>12</sup>dont elle est Etat-partie et faciliter les plaidoyers pour l'adoption d'une Loi de Quota en Côte d'Ivoire

---

<sup>12</sup> la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, la convention 100 et 101 de l'OIT, la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979, le protocole facultatif de la CEDEF en 1999, la déclaration de la plateforme de Beijing, la convention internationale de l'ONU sur les droits économiques, sociaux et culturels de 1966, la déclaration des nations unies sur l'élimination des violences contre la femme, les résolutions 1325, 1820 et 1880 des Nations Unies

## ENSEIGNEMENTS TIRÉS

1. Les projets conduits par ONU Femmes CIV aux profits des femmes ont connu des succès isolés du fait de l'inadéquation entre la réponse apportée et les causes immédiates que vivent les femmes. Il est important de réaliser un profilage des bénéficiaires et d'identifier leurs besoins au moyen d'outils appropriés pour avoir une réponse efficace
2. Le renforcement de l'éducation des femmes et la scolarisation de la jeune fille dans les zones ouest et nord de la Côte d'Ivoire pourraient permettre de réduire les violences de toutes formes à l'égard des femmes. Les programmes conjoints sont donc à promouvoir.
3. ONU Femmes CIV a réalisé des interventions par thématique sur toute l'étendue du territoire. Le peu de moyens a été reparté sur une étendue très large. Ce qui limite la production de résultats probants. Pour obtenir des résultats à la suite d'une bonne stratégie d'intervention, ONU Femmes CIV pourrait conduire un programme intégré (afin de « démontrer ») plutôt que de faire du **saupoudrage en concevant** des interventions intégrées pour une zone géographique déterminée tout en consacrant l'ensemble des moyens disponibles à toutes les thématiques sur une région donnée et sur une population « test » ou « pilote » et ce avec l'objectif de générer de forts impacts.
4. Un décalage vis-à-vis des capacités acquises en genre y compris au sein des instances en charge de la question du genre ainsi qu'une insuffisance des ressources nationales dédiées au genre, malgré les conventions signées par la Côte d'Ivoire, ont été observées, de même que l'absence de loi sur les quotas se traduisant par des institutions reflétant insuffisamment le genre. Une forte volonté politique pourrait réduire les écarts sur les inégalités.
5. L'éducation des jeunes filles et l'alphabétisation des femmes constituent un pilier important mais pas suffisant dans la participation des femmes dans la vie économique et pour la diminution de la violence conjugale. Si la **théorie du changement** exigeait la mise en place de formations et sensibilisations afin d'atteindre l'autonomisation économique et la réduction des violences souhaitées, alors les projets ne devraient pas être fragmentés en fonction des thématiques.
6. La planification et la budgétisation sensible au genre permettraient d'avoir des résultats probants dans l'intégration du genre dans les programmes.

## ANNEXES

### 1.17. Résultats de l'enquête quantitative

Inégalités entre les sexes. Résultats des enquêtes de terrain menées en 2016/2017
---

**Tableau 1a. Niveau d'études, par sexe.**

Niveau d'études	Femmes		Hommes
	Effectif	Fréquence (%)	Fréquence

			Effectif	(%)
Sans éducation formelle	374	50,07	3	6,52
Primaire	223	29,85	12	26,09
Secondaire 1er cycle ou niveau supérieur	150	20,08	31	67,39
Total	747		46	

**Tableau 1b. Conséquences psychologiques du manque de revenus<sup>13</sup>.**

Conséquences du manque de revenus	Fréquence (%)
Honte car sans revenu	63,68
Honte car pas capable satisfaire besoins ménage	63,20
Consacre temps à chercher du travail	72,75
Voulu ou pensé quitter famille	35,37
Consomme alcool quand peut pas trouver travail	9,00
Stressée/déprimée quand peux assurer sa survie et celle de sa famille	80,39

**Tableau 2a : Violence conjugale perpétrée par le répondant**

Violence perpétrée : le répondant à déjà	Femmes	Hommes
Giflé un partenaire ou lancé quelque chose (%)	7,57	20,45
Bousculé un partenaire (%)	11,6	20,45
Donné un coup de poing à un partenaire ou frappé avec quelque chose (%)	3,72	9,09
Donné des coups de pieds à votre partenaire, trainé son corps sur le sol ou brulé (%)	1,06	0
Menacé d'utilisé, ou utilisé un fusil, couteau ou autre arme contre votre partenaire (%)	0,18	2,33
Essayé d'empoisonner votre partenaire (%)	1,41	2,33
Insulté votre partenaire (%)	22,84	27,27
Chassé votre partenaire (%)	5,11	6,98
Refusé de partager la nourriture ou les revenus de la famille avec votre partenaire (%)	3,88	4,55

**Tableau 1b: Violence conjugale perpétrée, par sexe et niveau d'éducation**

Niveau d'éducation	Femmes (%)	Hommes (%)
Sans éducation formelle	24,18	NA

<sup>13</sup> Le tableau inclut les femmes seulement, les fréquences affichées correspondent à des variables binaires créées à partir des questions, prenant une valeur 1 pour les réponses « oui » et « quelques fois ».

Primaire	40,68	18,18 <sup>14</sup>
Secondaire 1er cycle ou niveau supérieur	47,52	46,67

**Tableau 2c. Perception du respect entre la mère et le père/ partenaire au sein du foyer pendant l'enfance, par sexe.**

Mon père traitait mère avec respect			Ma mère traitait mon père avec respect		
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Toujours (%)	68,67	86,96	Toujours (%)	75,34	89,13
Quelques fois (%)	6,43	2,17	Quelques fois (%)	2,55	2,17
A peine (%)	3,88	0	A peine (%)	1,34	0
Jamais (%)	4,15	4,35	Jamais (%)	3,49	2,17

**Tableau 2d2. Perception croisée du respect entre la mère et le père/ partenaire au sein du foyer pendant l'enfance, par sexe.**

**Femmes**

Mon père/partenaire traitait mère avec respect	Ma mère traitait mon père/partenaire avec respect				Total
	Toujours	Quelques fois	A peine	Jamais	
Toujours	499	2	0	12	513
Quelques fois	33	12	2	0	47
A peine	17	5	6	1	29
Jamais	12	0	2	13	27
	561	19	10	26	616

**Hommes**

Mon père/partenaire traitait mère avec respect	Ma mère traitait mon père/partenaire avec respect			Total
	Toujours	Quelques fois	Jamais	
Toujours	40	0	0	40
Quelques fois	0	1	0	1
Jamais	1	0	1	2
	41	1	1	43

**Tableau 3e. Investissement du père ou du partenaire de la mère dans les tâches au sein du foyer pendant l'enfance, par tranche d'âge.<sup>15</sup>**

Votre père/partenaire qui vivait avec	Groupe d'âge					
	Tous	[18 ;	[30 ; 39]	[40 ; 49]	[50 ; 59]	[60 ; 78]

<sup>14</sup> Seulement 11 observations

<sup>15</sup> Hommes et Femmes inclus dans le tableau.

16		29]				
Préparait le repas (%)	16,4	10,71	20,35	19,89	15,08	10,43
Nettoyait la maison (%)	18,34	10,71	21,24	18,78	16,2	20
Lavait les vêtements (%)	16,83	21,43	19,47	16,85	15,64	14,91
S'occupait de vous ou vos frères et sœurs (%)	48,55	53,57	40,71	51,93	48,89	49,15
Puisait de l'eau (%)	17,84	22,22	22,12	16,67	18,08	14,03
Cherchait le bois de chauffage (%)	23,43	31,03	21,43	25,71	22,47	21,42
Faisait la vaisselle (%)	14,69	13,79	14,41	16	14,29	13,79
Conduisait les animaux (%)	37,79	41,67	36,92	35,85	34,41	45,58
Faisait le jardinage (%)	48,18	62,5	44,93	41,53	52,38	51,21
Pilait (%)	12,89	10,34	10,81	13,97	15,17	10,3

**Tableau 2f4. Décideur final au sein de la famille pendant l'enfance, par sujet de décision<sup>17</sup>.**

Qui dernier mot sur :	Mère seulement (%)	Père seulement (%)	Les deux parents (%)	Autre membre de la famille (%)
Décisions sur votre vie ou celle frères/sœurs	15,12	44,98	24,14	15,76
Dépenses Nourriture	16,14	48,16	20,71	14,99
Grands investissements	11,82	51,84	15,88	20,46
Dépenses Santé	13,36	48,85	22,9	14,89
Dépenses Habillement	20,58	43,96	20,58	14,87
Dépenses Frais scolaires	10,63	43,79	14,6	30,99
Dépenses Achat des intrants	9,29	44,4	13,87	32,44
Dépenses Achat des outils	10,57	49,94	13,25	26,24

**Tableau 2g5. Apprentissage des tâches domestiques pendant l'enfance, par sexe.**

Quand vous étiez enfant/adolescent, est-ce qu'on vous a appris à :	Femmes	Hommes
Préparer le repas (%)	99,32	76,09
Nettoyer la maison (%)	98,65	89,13
Puiser de l'eau (%)	97,42	82,22
Chercher le bois de chauffage (%)	95,12	86,96
Laver les vêtements (%)	98,78	91,3
S'occuper des petit (e)s frères et sœurs (%)	97,56	93,48
Faire la vaisselle (%)	97,81	80,43
Conduire les animaux (%)	34,87	36,96

<sup>16</sup> Variables qui prennent une valeur positive pour les réponses différentes de « Jamais » : « Toujours », « Quelques fois », « A peine ». Les pourcentages pour la réponse « A peine » sont très faibles.

<sup>17</sup> Hommes et Femmes inclus dans le tableau.



Evaluation du portefeuille pays des Nations Unies Femmes en Côte d'Ivoire (2014-2016)

Faire le jardinage (%)	48,64	43,48
Piler (%)	97,83	82,61

1.3. Le portefeuille projet 2014-2016 de l'ONU Femmes CIV

Composante	Titre projet	2014	2015	2016	Total général
<b>Programme Leadership et participation politique des femmes</b>	Participation politique des femmes	31 249	132 942	120 000	284 191
	Reconstruire au mieux: l'approche Genre	29 914			29 914
	Appui aux initiatives communautaires des femmes en faveur de la réconciliation et de la paix en Côte d'Ivoire (projet conjoint PBF, transition)	50 355	346 905	97 321	494 581
	Appui aux initiatives communautaires des femmes en faveur de la réconciliation et de la paix en Côte d'Ivoire (projet conjoint PBF, plan prioritaire 2)	-	44 772	155 138	199 910
<b>Programme Autonomisation économique</b>	Autonomisation économique des femmes	79 549	16 834	44 999	141 382
	Appui au rétablissement de la sécurité, de l'autorité de l'Etat et de la cohésion sociale en Côte d'Ivoire (projet conjoint PBF, plan prioritaire 1)	23 100	362		23 462

Evaluation du portefeuille pays des Nations Unies Femmes en Côte d'Ivoire (2014-2016)

	Appui à la cohésion sociale à travers la réintégration économique des femmes vulnérables de Danané	146 024	45 416		191 440
	Appui à la cohésion sociale par l'autonomisation des femmes victimes des conflits dans les régions du Sud et de l'Ouest de la Côte d'Ivoire	236 793	261 023	7 339	505 155
	Appui à la cohésion sociale à travers la réintégration économique des femmes vulnérables de Bin Houyé et de Touleupleu	-	168 676		168 676
	Appui à la prévention et la gestion pacifique des conflits en Côte d'Ivoire (projet conjoint PBF, plan prioritaire 2)	-	201 198	298 749	499 947
	Prévention de la vulnérabilité des femmes et des filles face au terrorisme, à travers leur autonomisation, le dialogue communautaire et l'éducation dans le nord de la Côte d'Ivoire	-	-	1 000 000	1 000 000
<b>Programme Lutte contre les violences faites</b>	Eliminer les violences faites aux femmes	26 931	45 522	99 316	171 769

## Evaluation du portefeuille pays des Nations Unies Femmes en Côte d'Ivoire (2014-2016)

<b>aux femmes</b>	Accélérer les progrès vers la santé maternelle, néonatale et la morbidité des enfants et la réduction de la mortalité (projet conjoint H4+)	150 300	132 597	50 386	333 283
	Appui à la réduction de la mortalité maternelle et infantile en Afrique francophone et Haïti (projet conjoint Muskoka)	165 623	157 359	55 966	378 948
	Appui aux femmes vivant avec le VIH/SIDA pour leur autonomisation économique et leur leadership (programme conjoint UBRAF)	167 083	165 411	3 408	335 902
<b>Programme Planification budget sensible au genre</b>	Fonds ONU Femmes	25 609	13 031	-	38 640
<b>Total Programme</b>		<b>1 132 530</b>	<b>1 732 047</b>	<b>1 932 622</b>	<b>4 797 199</b>

### 1.4. Termes de references

Termes de Référence de l'Evaluation de la Note stratégique de l'ONU Femmes Côte d'Ivoire 2014-2016

**Lieu:** Côte d'Ivoire  
**Date limite de candidature:** 20 Juillet 2016  
**Type de contrat:** Contrat de Service Spécial (CSS)  
**Niveau du poste:** Equivalent à P5  
**Langues requises:** Français, Anglais  
**Date de début:** Août 2016  
**Typologie de la consultation:** 1 International et 1 National

**Durée du contrat:** 36 jours ouvrables sur une période de 5 mois

## **Contexte**

L'évaluation des notes stratégiques 2014-2015 et 2016 de l'ONU Femmes en Côte-d'Ivoire est mise en œuvre après les élections présidentielles du 25 octobre 2015, la bonne performance a été jugée essentielle pour tourner la page sur une décennie de crise politique grave que le pays a connue. Les élections ont été jugées crédibles et transparentes par la communauté nationale et les observateurs internationaux.

Pour concrétiser la vision prospective de la Côte-d'Ivoire en 2040, après le Plan national de développement (PND) 2012-2015, un nouveau plan national de développement 2016- 2020 est mis en œuvre dans le but de conduire le pays à l'émergence en 2020. Invitée à participer à son développement, l'Organisation des Nations Unies, y compris, l'ONU Femmes, a assuré un plaidoyer pour la reconnaissance des droits de l'homme, y compris le genre. Aussi, le Cadre de Programmation Unique (CPU) 2017-2020, dont la planification a commencé en septembre 2015 est arrimée aux orientations stratégiques du gouvernement.

Pendant les périodes 2014-2015 et 2016, en cours d'examen, le processus de normalisation post-crise a continué en Côte-d'Ivoire avec une forte croissance économique de 9,2%, un développement des infrastructures, un investissement privé attiré par un environnement plus favorable aux affaires, encouragé par le potentiel économique et les politiques d'assainissement qui ont hissé le pays à la 136<sup>ème</sup> place dans le classement mondial et à la 115<sup>ème</sup> place sur l'indice de perceptions de la corruption de l'**ONG allemande, Transparency international**. En dépit d'un PIB de près de 30 milliards de dollars américains, qui en 2014 a permis à la Côte-d'Ivoire de reprendre la deuxième place dans la CEDEAO, après le Nigeria, le pays est classé 171/187 pays au plan du développement humain, y compris les disparités entre les sexes. En outre, selon l'indice de parité de genre par la Côte-d'Ivoire est classée 43<sup>ème</sup> sur 52 pays d'Afrique figurant au classement.

En Côte-d'Ivoire, le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrit dans la Constitution du 1er août 2000. La Côte d'Ivoire a ratifié la plupart des conventions internationales et régionales sur la promotion du genre, en particulier en 1995, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), et a adhéré à la déclaration et au plan d'action de Beijing, ainsi qu'au Protocole facultatif de Maputo sur la Charte africaine des droits de l'homme liée aux droits des femmes. Le 25 septembre 2015, la Côte d'Ivoire a fait partie de l'engagement renouvelé de la communauté internationale autour du nouvel agenda mondial de développement (objectifs de développement durable) en 2030. Toutefois, les progrès indéniables accomplis par le pays sur la voie de la normalisation et les actions dans ce sens n'ont pas encore abouti à une réduction suffisante des inégalités entre les sexes. Le pays est confronté au défi de traduire la volonté politique exprimée par divers instruments, par des politiques, des systèmes, des réformes, des initiatives

prometteuses, des changements considérables de la société en faveur de l'égalité entre les sexes, une situation ayant des causes multiformes liées aux barrières socioculturelles en tant que dynamique entre les acteurs du développement.

## II. Description des programmes

Le travail de l'ONU Femmes est concentré sur ses trois mandats de base comme suit :

**Les travaux normatifs** : soutenir les organismes intergouvernementaux, tels que la Commission sur le statut de la femme (CSW) et l'Assemblée générale, dans leur formulation des politiques, des normes internationales ;

**Le travail du programme** : aider les États membres à mettre en œuvre les normes internationales et à nouer des partenariats efficaces avec la société civile ;

**Le travail de coordination** : implique à la fois le travail pour promouvoir la responsabilisation du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (GEEW), et plus largement la mobilisation et la convocation d'intervenants clés afin d'assurer une plus grande cohérence et une intégration du genre à travers l'ONU.

Au cours de la période 2014-2015 et 2016 pour aider à relever les défis du développement en Côte d'Ivoire, le bureau de l'ONU Femmes en Côte-d'Ivoire, assurait une meilleure prise en compte du genre dans le pays, ciblant les 4 résultats ci-dessous, provenant de six domaines d'intervention de l'organisation :

**(I)** Les femmes ivoiriennes sont pleinement impliquées dans la prise de décision à tous les niveaux ;

**(ii)** Les femmes ivoiriennes, en particulier les plus exclues et les plus touchées par la crise, ont amélioré leurs revenus, la sécurité alimentaire et ont contribué à la cohésion sociale en Côte d'Ivoire ;

**(iii)** Les femmes et les filles vivent dans un environnement sûr, exempt de violences ;

**(iv)** La gouvernance et la planification nationale reflètent pleinement les engagements et les priorités de la Côte d'Ivoire sur l'égalité des sexes.

La notation stratégique de l'ONU femme en Côte-d'Ivoire prenant fin le 31 décembre 2015. Elle a été prolongée jusqu'en 2016, il est important de procéder à une évaluation de ses réalisations et leur contribution aux résultats escomptés, à l'objectif d'apprentissage, et de procéder à une mise à jour intégrant à la fois les changements dans l'environnement socio-économique et politique en Côte d'Ivoire, aussi bien que les opportunités et menaces, et sur cette base, de formuler le document stratégique 2017-2020.

**Les principales interventions menées dans le cadre des notes stratégiques actuelles en CIV sont:**

Travail nominatif	Travail de coordination	Programme de coordination	de
Renforcer les femmes	Participation à l'UNCT	Leadership	et

entrepreneures		participation ; Renforcer les capacités des femmes parlementaires dans le contexte du genre ; Renforcer les capacités des unités de genre dans les ministères et la capacité du ministère chargé des questions de genre pour son rôle de coordination ; Renforcer les capacités de la commission électorale en matière de genre et élection ; Renforcer les capacités des femmes des partis politiques ; Renforcer les capacités des leaders communautaires dans la participation des femmes aux processus de maintien de la paix.
Renforcer les capacités des parlementaires à la promotion de la loi sur le VIH; la mise en place des organisations communautaires; Soutenir le gouvernement pour CSW	Elaboration du CPU	Autonomisation économique des femmes.
	Participation et conduite dans GTG	Mettre fin à la violence contre les femmes
	Contribution au fonds PBF pour la mobilisation des ressources	
	Contribution au CPU réunions sur les effets.	

Pour chaque Note stratégique, un cadre de résultats de développement (CRD) a été développé avec des indicateurs de performance qui comprennent des hypothèses de base. Lors de l'évaluation, une **théorie complète de changement** devra être reconstruite par l'équipe d'évaluation par le biais d'un processus participatif. Les Notes stratégiques comprennent également une efficacité organisationnelle et un Cadre d'efficacité (OEEF) avec des indicateurs de performance. L'évaluation devrait utiliser l'OEEF pour évaluer la performance organisationnelle.

**Le bureau de la Côte d'Ivoire est structuré comme suit :**

Période	Budget total SN	# du personnel	# et la localisation
---------	-----------------	----------------	----------------------

	(USD)	(interna. /nat.)	des programmes
2014-2015	4, 438, 000	2 staffs internationaux 11 staffs nationaux	Toutle pays
2016	3,104,028	2 staffs internationaux 11 staff nationaux	Toutle pays

### Objectif de l'évaluation du portefeuille-pays

Le travail de l'ONU Femmes est articulé autour de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui est souvent appelé la « déclaration internationale des droits des femmes », et le Programme d'action de Beijing, qui énonce les engagements des gouvernements pour améliorer les droits des femmes. L'esprit de ces accords a été confirmé par les Objectifs du Millénaire pour le Développement; les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité et sur les violences sexuelles dans les conflits; le Conseil économique et social est convenu de la résolution 1997/2 et de la résolution 2011/5; et le Conseil d'administration du secrétariat des Nations Unies pour les politiques de coordination sur l'égalité des sexes et sur l'autonomisation des femmes et son plan d'action de l'ensemble du système correspondant.

L'évaluation au sein de l'ONU Femmes est guidée par ces accords normatifs pour être sensible au genre et utilise le plan stratégique de l'entité comme point de départ pour identifier les résultats et les impacts escomptés de ses travaux, et pour mesurer les progrès vers la réalisation des résultats. La politique d'évaluation et le Plan stratégique d'évaluation de l'ONU Femmes 2014-2017 sont les principaux documents d'orientation qui énoncent les principes et le cadre organisationnel pour la planification de l'évaluation, la conduite et le suivi au sein de l'ONU Femmes. Ces principes sont conformes aux normes du Groupe d'évaluation des Nations Unies (UNEG) pour l'évaluation dans le système des Nations Unies, les normes d'évaluation dans le système des Nations Unies et les directives éthiques.

Les principes clés pour l'évaluation sensible au genre à l'ONU Femmes sont :

**1) L'appropriation nationale et le leadership ;2) La coordination du système des Nations Unies et la cohérence en ce qui concerne l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ;3) L'innovation ;4) les relations de pouvoir équitable et l'autonomisation ;5) La participation et l'inclusion; 6) L'indépendance et l'impartialité; 7) La transparence; 8) la qualité et la crédibilité; 9) L'intentionnalité et l'utilisation de l'évaluation; et 10) l'éthique.**

**L'Évaluation du Portefeuilles-pays (EPP)** est une évaluation systématique des contributions apportées par l'ONU Femmes aux résultats de développement en ce qui concerne l'égalité des sexes au niveau des pays. **Le Portefeuille de l'ONU Femmes** répond à ses trois mandats de base, qui comprennent le normatif, le programme et le travail de coordination. Elle utilise la note stratégique comme le principal point de référence.

Ces EPP sont principalement commandées par le bureau national (BN) en tant qu'évaluation formative (prospective) pour soutenir l'apprentissage stratégique et la prise de décision du BN et des parties prenantes nationales. Les évaluations sont censées avoir une perspective sommative secondaire (regarder en arrière), afin d'appuyer la responsabilisation accrue pour l'efficacité du développement et l'apprentissage à partir des expériences. Il est une priorité pour l'ONU Femmes que le EPP soit sensible au genre et soutiennent activement la réalisation de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Les premiers utilisateurs ciblés par ces évaluations sont les suivants :

Le personnel concerné dans les ministères cibles, le gouvernement et les institutions gouvernementales ciblées, et leurs participants

La société civile.

Les communautés/groupes bénéficiaires ciblent

Le personnel concerné dans les organismes onusiens participants.

Les agences des Nations Unies

Les unités techniques et les têtes des unités dans les organismes onusiens participants

Les sièges des agences des Nations Unies

Les partenaires au développement

Les principales utilisations prévues de ces évaluations sont les suivantes :

**a.** Apprentissage et prise de décision améliorée pour soutenir l'élaboration de nouveaux programmes; (...)

**b.** Dans un souci d'apprentissage, l'exercice mettra en évidence et documentera les leçons apprises puis formulera des recommandations pour guider la formulation de la prochaine note stratégique de l'ONU Femmes Côte-d'Ivoire. Ainsi, l'évaluation permettra d'identifier les approches à l'adaptation et l'échelonnement des projets / programmes ONU Femmes, tout en optimisant leur efficacité et l'allocation de ressources et en faisant la promotion des synergies internes et externes dans le cadre du développement.

**c.** La responsabilité pour l'efficacité de l'élaboration de la note stratégique du BN (Bureau National);

**d.** Le renforcement des capacités et la mobilisation des parties prenantes nationales pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

#### **IV. Critères d'évaluation et questions clés**

Les évaluations ont des critères spécifiques :

1. Évaluer la pertinence de la contribution de l'ONU Femmes à l'intervention au niveau national et l'alignement avec les accords et les conventions internationales sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. (...)

2. Examiner le positionnement et la stratégie adoptée par l'ONU Femmes pour répondre aux demandes spécifiques de la Côte-d'Ivoire, tout en continuant en même temps l'objectif de l'égalité des sexes, les droits et l'autonomisation des femmes. Le positionnement et les stratégies de l'ONU Femmes seront analysés dans le cadre du mandat de l'organisation et des priorités de développement du pays. Un tel exercice nécessite une analyse systématique des domaines d'intervention de l'ONU Femmes en



matière de développement et de la politique du pays, en se concentrant sur les stratégies utilisées par l'ONU femmes afin de maximiser sa contribution.

3. Identifier les changements dans le contexte interne et externe, la souplesse d'adaptation, et les facteurs qui ont facilité ou entravé la mise en œuvre des interventions.
4. Évaluer l'efficacité et l'efficience de l'organisation à progresser vers la réalisation de l'égalité entre les sexes et les résultats de l'autonomisation des femmes, tels que définis dans la note stratégique.
5. Évaluer les réalisations des objectifs des notes stratégiques 2014-2015 et 2016 pour évaluer sa contribution à la réalisation des objectifs de développement de la Côte-d'Ivoire au cours de cette période.
6. Soutenir le Bureau National(BN) de l'ONU Femmes pour améliorer son positionnement stratégique afin de mieux soutenir la réalisation de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
7. Analyser comment les principes de l'approche des droits humains et l'égalité des sexes sont intégrés dans la conception et la mise en œuvre de la note stratégique.
8. Identifier et valider les leçons apprises, les bonnes pratiques et les exemples d'innovation qui soutiennent l'égalité des sexes et les droits humains.
9. Fournir un aperçu de la mesure dans laquelle les bureaux nationaux de l'ONU Femmes ont réalisé des synergies entre ses trois mandats (normative, coordination et programme).
10. Fournir des recommandations concrètes en ce qui concerne l'élaboration de nouveaux programmes / la note stratégique suivante des bureaux nationaux de l'ONU Femmes.

Les évaluations s'appliquent selon quatre critères d'évaluation de l'OECD/DAC (la pertinence, l'efficacité (y compris les mandats et la coordination normative de l'ONU Femmes), l'efficience et la durabilité) des droits de l'homme et l'égalité des sexes comme critère supplémentaire. Les évaluations chercheront à répondre aux questions d'évaluation clés et sous-questions suivantes :

Critère	Questions
Pertinence	Est-ce que le portefeuille est arrimé aux normes internationales des droits de l'homme et de l'égalité des genres ?
	Dans quelle mesure les enseignements tirés ont été partagés ou ont donné des informations sur le travail normatif global et sur d'autres bureaux de pays ?
	Quel est la pertinence du choix des partenaires pour la situation des femmes et des groupes marginalisés ?
	Quelle contribution l'ONU Femmes a-t-elle établie avec la coordination des Nations Unies sur l'Égalité des Genres et l'Autonomisation des Femmes dans le pays ? Quels rôles l'ONU Femmes joue-t-elle dans ce domaine pour le pays ?
	(...)

Au-delà de son mandat de soutenir la mise en œuvre des engagements internationaux pris par l'égalité des pays et des droits des femmes, le Secrétaire Général de l'ONU a demandé à ONU femmes de coordonner et de chercher dans le système des Nations Unies la responsabilité de ses propres engagements sur l'égalité des sexes, y compris le suivi régulier des progrès accomplis dans l'ensemble du système des Nations Unies dans ce domaine. L'évaluation doit tenir compte des conditions de l'exercice par l'ONU femmes de son mandat de coordination, et de faire des suggestions d'amélioration.

---

Est-ce que La Note Stratégique est arrimée aux politiques nationales ?

---

Le choix des interventions est-il plus pertinent à la situation dans les domaines thématiques cibles ?

---

Est-ce que l'orientation thématique à travers le portefeuille est appropriée ?

---

Les interventions ciblent-elles les causes sous-jacentes de l'inégalité entre les sexes ?

---

la conception technique de la note stratégique était-elle pertinente ?

---

**Efficacité** Dans quelle mesure les résultats prévus ont été atteints dans les délais ?

---

Les interventions contribuent-elles aux résultats attendus ? Pour qui ?

---

Quels résultats inattendus (positifs et négatifs) ont été atteints ? Pour qui ?

---

Quelle fut la contribution de l'ONU Femmes à l'avancement de la réalisation des résultats ?

---

Est-ce que l'organisation a les compétences d'accès aux connaissances et aux capacités nécessaires pour délivrer le programme ?

---

Dans quelle mesure l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont intégrées dans la programmation conjointe des Nations Unies telle que le CPU ?

---

Quels sont les principaux facteurs entravant l'activation et à la réalisation des résultats prévus ?

---

**Efficience** Quelles sont les interventions obtenues en synergies avec le travail en équipe de l'ONU Femmes et les autres agences des Nations Unies ?

---

Quel est l'équilibre et la cohérence entre la programmation-opérations, la coordination et le travail optimal de la politique normative ?

---

Quel est l'avantage comparatif de l'ONU Femmes par rapport aux autres entités des Nations Unies et les principaux partenaires ?

---

Comment la charge de travail à travers des mandats peut être la priorité la plus efficace ?

---

Dans quelle mesure la structure de gestion de l'ONU Femmes peut être un soutien efficace pour la mise en œuvre de la note stratégique ?

Est-ce qu'un système de gestion axée sur les résultats a été établi et mis en œuvre ?

**Durabilité** Y a-t-il l'appropriation nationale et des promoteurs nationaux pour les différentes parties du portefeuille?

Dans quelle mesure a été développée la capacité des partenaires pour assurer la durabilité des efforts et des avantages ?

Quels sont les systèmes de responsabilisation et de surveillance locale qui ont été mis en place pour soutenir la poursuite des activités ?

**Droits de l'Homme et l'égalité des sexes** Quelle contribution l'ONU Femmes Côte d'Ivoire peut apporter à la mise en œuvre des normes mondiales et des normes pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire ?

Dans quelle mesure le programme de ONU Femmes Côte d'Ivoire change la dynamique du pouvoir dans les relations entre les différents groupes ?

Est-ce que le programme a été mis en œuvre conformément aux droits de l'homme et des principes de l'efficacité du développement : Participation / autonomisation ; Inclusion / non-discrimination ; responsabilité nationale / transparence

Dans le cadre de la réunion de lancement, l'équipe d'évaluation est requise pour examiner les indicateurs convenus pour répondre à chaque question d'évaluation. Un modèle sera fourni à l'équipe d'évaluation à cette fin. Tous les indicateurs doivent inclure les éléments suivants

Une rubrique prédéfinie pour le jugement évaluatif sous la forme d'une définition de réussite, une référence ou une norme minimale ;

Intégrer la dimension genre (le cas échéant):

Ventilées par sexe,

Spécifiques au genre (relatif à un groupe de genre),

Répartition en genre (équilibre entre les différents groupes de genre);

Intégration d'une approche fondée sur les droits de l'homme (le cas échéant):

Référence aux normes spécifiques des droits de l'homme (y compris les observations finales CSW),

Maximiser la participation des groupes marginalisés dans la définition, la collecte et l'analyse des indicateurs.

L'évaluation devrait adopter une approche sensible au genre. L'évaluation sensible au genre utilise une approche systématique pour examiner des facteurs relatifs au genre qui évaluent et promeuvent les questions d'égalité de genre et fournit une analyse des

structures de contrôle politique et social qui créent l'égalité des sexes. Cette technique permet à ce que les données collectées soient analysées comme suit :

1. L'évaluation de la mesure dans laquelle l'intervention a été guidée par les cadres internationaux pertinents (nationaux et régionaux) normatifs pour l'égalité des sexes et les droits des femmes, des mandats du système à l'échelle des Nations Unies et les objectifs organisationnels
2. Déterminer les revendications des détenteurs de droits et obligations des responsables et identifier les tendances, les réponses communes et les différences entre les groupes de parties prenantes
3. L'évaluation de la mesure dans laquelle la participation et l'inclusion ont été maximisées dans les interventions
4. Triangulation des informations pour identifier les similitudes et / ou des anomalies dans les données obtenues de différentes façons (à savoir, des interviews, des groupes de discussion, observations, etc.) et des différentes parties prenantes (par exemple, les détenteurs d'obligations, les détenteurs de droits, etc.)
5. Identifier le contexte derrière les chiffres et les personnes (en utilisant des études de cas pour illustrer les résultats plus larges ou d'aller plus en profondeur sur une question) en analysant également les relations et la dynamique du pouvoir, et les structures qui contribuent aux inégalités.
6. Évaluation de la mesure dans laquelle la durabilité a été construite dans l'intervention à travers le renforcement des capacités et l'autonomisation des femmes et des groupes de titulaires de droits et des détenteurs d'obligation.

Les résultats préliminaires obtenus par le biais de ce processus doivent être validés par un atelier des parties prenantes avec des groupes de gestion de l'évaluation et de référence vers la fin de la phase de collecte de données primaires.

#### **V. La Portée de l'évaluation**

L'évaluation couvrira toutes les interventions de l'ONU Femmes de 2014 à 2016 sur tout le territoire ivoirien.

Le calendrier de l'évaluation de portefeuille-pays (**EPP**) est destiné à évaluer l'efficacité et les leçons alors que nous arrivons au terme des actuelles notes stratégiques en Côte d'Ivoire. La période couverte par l'évaluation sera encadrée par la durée des notes stratégiques respectives. Toutes les activités incluses dans les notes stratégiques seront considérées. L'EPP se concentrera sur toutes les activités entreprises par le Bureau National sous ses notes stratégiques, y compris un soutien général à la politique normative et la coordination des Nations Unies. Le travail du programme sera examiné en fonction des domaines thématiques établis par le Plan stratégique de l'ONU Femmes 2014-2017.

L'évaluation ne considérera pas l'impact (tel que défini par UNEG), car il est trop prématuré d'évaluer cela. L'équipe d'évaluation devraient établir les limites de l'évaluation, en particulier en termes des parties prenantes et les relations qui seront incluses ou exclues de l'évaluation. Ce qui devra être examiné durant l'atelier de lancement.

ONU Femmes mondiale, les structures organisationnelles et des systèmes en dehors de la Côte d'Ivoire (tels que l'architecture régionale) ne sont pas dans le cadre de cette évaluation, et ne devraient être référencés que lorsqu'il y a une implication claire pour la conception et la mise en œuvre de la Stratégie nationale du pays. Des programmes conjoints et la programmation sont à la portée de cette évaluation. Lorsque des programmes conjoints sont inclus dans l'analyse, les évaluations tiendront compte à la fois de la contribution spécifique de l'ONU Femmes, ainsi que des avantages supplémentaires et des coûts de travail par le biais d'une modalité commune.

L'évaluation devrait examiner les principales différences culturelles, religieuses, sociales et économiques lors de l'analyse des contributions de l'ONU Femmes.

Les évaluations sont recommandées pour appliquer le cadre d'autonomisation des femmes (développé par Sara Hlupekile Longwe) comme un moyen de conceptualiser le processus d'autonomisation. Cela aidera à cadrer des mesures progressives vers l'augmentation de l'égalité, à partir de la satisfaction des besoins sociaux de base à l'égalité dans le contrôle des moyens de production.

L'équipe d'évaluation devrait procéder à une analyse rapide de l'évaluabilité au début de l'exercice. Cela devrait inclure les éléments suivants :

1. Une évaluation de la pertinence, du bien fondé et de la cohérence de la théorie implicite ou explicite du changement, la renforcer ou la reconstruire, le cas échéant par le biais d'un atelier des parties prenantes ;
2. Une évaluation de la qualité des indicateurs de performance dans le DRF et OEEF, et l'accessibilité et l'adéquation des documents pertinents et des données secondaires ;
3. Un examen du contexte favorable pour l'évaluation ;
4. Assurer la familiarité avec la responsabilisation et de gestion des structures de l'évaluation.

L'équipe d'évaluation devra procéder à une évaluation initiale de la disponibilité des données secondaires nécessaires à l'évaluation dans le bureau de pays. En outre, dans les cas où les contraintes sont confrontées - telles que Voyage limité ou l'accessibilité aux sites du projet à l'intérieur du pays - ces limitations doivent être comprises et les résultats généralisés devraient être évités si un échantillon solide n'a pas été utilisé. En outre, les aspects culturels qui pourraient avoir une incidence sur la collecte de données doivent être analysés et intégrés dans les méthodes et les outils de collecte de données. Les évaluateurs devraient inclure suffisamment de temps pour les outils de collecte de données.

## **VI. Conception de l'évaluation (processus et méthodes)**

**Des directives détaillées sur l'approche d'Évaluation du portefeuille-pays (EPP) ont été mises au point par l'ONU Femmes et seront délivrées à la disposition des consultants d'évaluation retenus à la phase de démarrage.**

Les évaluateurs entreprendront une analyse documentaire de portefeuille qui comprend une synthèse des données de résultats secondaires pour le cadre des résultats du développement et le Cadre pour l'efficacité et l'efficacité organisationnelle du Bureau. Cela couvrira toutes les activités entreprises par le Bureau de Côte d'Ivoire.

L'analyse du portefeuille sera triangulée par une approche des méthodes mixtes qui comprendra :

Examen documentaire de preuves supplémentaires ;

Consultation avec tous les principaux groupes de parties prenantes

Une évaluation indépendante de l'efficacité du développement en utilisant l'analyse de contribution.

Les évaluateurs devraient appliquer une approche sensible au genre pour évaluer la contribution d'ONU Femmes Côte d'Ivoire pour l'efficacité du développement. Elles devraient identifier les changements attendus et inattendus dans les groupes cibles et touchés. Il est prévu que l'évaluation applique le processus de traçage pour identifier les mécanismes de changement et les contributions probables de l'ONU Femmes Côte d'Ivoire.

Les évaluateurs devraient examiner la position stratégique de Bureau de Côte d'Ivoire. Il est prévu que les cas mixtes qualitatifs / quantitatifs des différents groupes cibles soient développés, comparés et contrastés. L'équipe d'évaluation permettra d'identifier quels facteurs et quelles combinaisons de facteurs, sont le plus souvent associées à une contribution plus élevée des femmes de l'ONU aux résultats attendus et inattendus.

Les méthodes doivent inclure un large éventail de sources de données (y compris des documents, des informations sur le terrain, les systèmes d'information institutionnels, les documents financiers, les bénéficiaires, le personnel, les bailleurs de fonds, des experts, des représentants du gouvernement et des groupes communautaires). L'évaluation est particulièrement encouragée à utiliser des méthodes participatives pour faire en sorte que toutes les parties prenantes soient consultées dans le cadre du processus d'évaluation. Au minimum, cela devrait inclure des outils participatifs de consultation avec les groupes d'intervenants et un plan pour l'inclusion des femmes, des personnes et des groupes qui sont vulnérables et / ou discriminés dans le processus de consultation (voir ci-dessous pour des exemples).

L'utilisation de l'analyse participative, la vidéo, la photographie ou d'autres méthodes sont particulièrement encouragées en tant que moyens d'inclure les détenteurs de droits tels que les collecteurs de données et les interprètes. L'évaluateur doit détailler un plan sur la façon dont la protection des participants et le respect de la confidentialité seront garantis.

Les évaluations sont encouragées à utiliser les outils de collecte de données suivants :

(Groupe) Entretiens

L'analyse du document secondaire

Observation

Multimédias (photographie, dessin)

Autres [Voir ONU Femmes orientation CPE]

Les évaluateurs devraient prendre des mesures pour assurer la qualité des données, la fiabilité et la validité des outils et des méthodes de collecte de données et leur réactivité à l'égalité des sexes et les droits de l'homme ; par exemple, les limites de l'échantillon

(représentativité) devraient être indiquées clairement et les données doivent être triangulées (recoupées d'autres sources) pour aider à assurer des résultats solides.

Les évaluations devraient reconstruire les théories du changement à l'aide d'un processus participatif au cours de l'atelier de lancement. Cela devrait être critiqué sur la base de l'analyse féministe et institutionnelle.

L'évaluation devrait appliquer un plan d'échantillonnage téléologique fondé sur les normes minimales suivantes :

Un ou deux projets par groupe thématique du travail opérationnel ;

Les interventions thématiques les plus importantes pour le bureau pays sur le plan stratégique :

Pertinence du sujet. Le projet est-il une priorité politique ou socioéconomique du mandat et rôle de l'ONU Femmes ? Est-il la priorité clé du plan national, de la note stratégique de l'ONU Femmes ou du PTA ? Est-ce une priorité géographique de l'ONU Femmes, par exemple, les niveaux d'inégalité entre les sexes et la situation des femmes dans le pays ?

Risque associé au projet. Y a-t-il des facteurs politiques, économiques, financiers, structurels ou organisationnels qui présentent un risque potentiel élevé pour la non-réalisation des résultats ou pour lesquels une preuve supplémentaire est nécessaire pour la prise de décisions de gestion ?

Des investissements importants. L'intervention est-elle considérée comme un investissement important par rapport au portefeuille de bureaux d'ensemble (plus d'un tiers) ?

Les possibilités d'apprentissage les plus riches.

Potentiel de reproduction et de mise à l'échelle. Est-ce que l'évaluation fournira les informations nécessaires pour identifier les facteurs indispensables à la réussite dans un domaine thématique et de déterminer la faisabilité de la duplication ou de la mise à l'échelle ? Le domaine thématique comprend-t-il un pilote et / ou une initiative novatrice ?

Le manque de connaissance. L'évaluation permettra-t-elle de combler un fossé pressant de connaissances relatives à la réalisation de l'égalité de genre ou l'autonomisation des femmes ?

## **VII. participation des parties prenantes**

Les évaluateurs devraient examiner en début d'exercice comment le processus permettra d'assurer la participation des parties prenantes à tous les stades, avec un accent particulier sur les détenteurs de droits et leurs représentants :

Élaboration (atelier de création) ;

Consultation des parties prenantes ;

Les parties prenantes en tant que collecteurs de données ;

Interprétation ;

Rapports et utilisation.

Les évaluateurs sont encouragés à analyser davantage les parties prenantes en fonction des caractéristiques suivantes :

Les rôles du système (groupes cibles, les contrôleurs de programme, les sources d'expertise, et des représentants des groupes exclus) ;

Les rôles de genre (intersections du sexe, de l'âge, les rôles des ménages, les rôles de la communauté) ;

Rôles en Droits de l'Homme (titulaires de droits, principaux détenteurs d'obligations, détenteurs de droits primaires, secondaires et tertiaires) ;

Les utilisateurs et les utilisations visés de l'évaluation respective.

Il est important d'accorder une attention particulière à la participation des détenteurs de droits en particulier les femmes et les groupes vulnérables et marginalisés, pour assurer l'application d'une approche sensible au genre. Il est également important de préciser les garanties éthiques qui seront utilisées.

Les résultats de l'évaluation devront approuver au cours d'ateliers ou débriefings.

### VIII. Échéancier et livrables

Le timing exact pour l'évaluation sera déterminé en consultation étroite avec l'unité de programme. Les activités et les résultats attendus dans le pays et le nombre de jours de travail sont énumérés ci-dessous :

<b>Activité pour chaque CPE</b>	<b>jours de travail / CPE</b>
<b>Effectuer une revue documentaire</b>	<b>5</b>
<b>Rédaction et présentation du rapport initial d'évaluation, les outils de collecte de données et instruments</b>	<b>5</b>
<b>Travail sur le terrain incl. présentation et validation des résultats de l'évaluation aux parties prenantes</b>	<b>9</b>
<b>Préparer un projet de rapport d'évaluation</b>	<b>11</b>
<b>Finaliser le rapport d'évaluation</b>	<b>6</b>
<b>Total</b>	<b>36 jours</b>



Un Rapport d'évaluation modèle sera fourni à l'évaluateur basé sur le schéma ci-dessous. Le responsable de l'évaluation et le spécialiste régional de l'ONU Femmes chargé de l'évaluation veilleront à la qualité du rapport d'évaluation. Le projet et le rapport final d'évaluation seront partagés avec le Groupe de référence de l'évaluation, et le Groupe de gestion de l'évaluation pour l'examen de la qualité. Le rapport final sera adopté par le comité de gestion de l'évaluation.

- 1) Titre et pages d'ouverture
- 2) Résumé
- 3) Contexte et objectif de l'évaluation
- 4) Programme / objet de la description de l'évaluation et le contexte
- 5) Les objectifs et la portée d'évaluation
- 6) Méthodologie et les limites de l'évaluation
- 7) Résultats : la pertinence, l'efficacité (normative, coordination, opérationnel), l'efficience, la durabilité le genre et les droits humains
- 8) Conclusions
- 9) Recommandations
- 10) Leçons et innovations

ANNEXES:

- Termes de référence
- Documents consultés
- Listes des institutions interviewées ou consultées et des sites visités (sans référence directe aux particuliers)
- Les résultats analytiques et la documentation relative à la méthodologie comme matrice d'évaluation
- Liste des conclusions et recommandations

## **IX. Gestion de l'évaluation**

A l'ONU Femmes les phases d'évaluation sont les suivantes:

- Étape 1: Planification
- Étape 2: Préparation: cela comprend l'analyse des parties prenantes et l'établissement du Groupe de référence, Groupe de gestion de l'évaluation, le développement des ToR, et le recrutement de l'équipe d'évaluation
- Étape 3: Conduite: atelier de lancement, la collecte de données et d'analyse
- Étape 4: Communication: Présentation des résultats préliminaires, le projet et les rapports finaux
- Étape 5: Utilisation et suivi: Réponse de la direction, la diffusion du rapport, et le suivi de la mise en œuvre de la réponse de la direction

Ce mandat couvre les étapes 3 et 4 seulement.

Les évaluations auront les structures de gestion suivantes:

Gestionnaire de l'évaluation Pays Bureau et spécialiste régional d'évaluation pour la coordination et la gestion au jour le jour ;

Groupe de gestion de l'évaluation pour le soutien administratif et de responsabilité: Représentant Pays ou représentant adjoint Pays, gestionnaire de l'évaluation, spécialiste régional d'évaluation

Groupe de référence d'évaluation pour l'appui technique: le personnel du programme ONU Femmes, les partenaires nationaux du gouvernement, les partenaires de développement / donateurs, des représentants des équipes de pays, les partenaires de la société civile.

Les principaux rôles et responsabilités au cours du processus sont:

Équipe d'évaluation	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pour éviter tout conflit d'intérêt et de pression indu, les membres de l'équipe d'évaluation doivent être indépendants, ce qui implique qu'ils ne doivent pas avoir été directement responsables de la conception ou de la gestion globale de l'objet de l'évaluation, ni s'attendre à l'être dans un futur proche.</li> <li>2. Les évaluateurs ne doivent avoir aucun intérêt et doivent avoir la pleine liberté de mener leurs travaux d'évaluation de façon impartiale. Ils doivent être en mesure d'exprimer leur opinion de manière libre.</li> <li>3. L'équipe d'évaluation prépare tous les rapports d'évaluation, qui devraient refléter un convenu - lors de l'approche et la conception de l'évaluation du point de vue de l'équipe d'évaluation, le gestionnaire de l'évaluation et RES.</li> </ol>
Gestionnaire de l'évaluation	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mener une évaluation préliminaire de la qualité des rapports et les commentaires de l'action par l'équipe d'évaluation</li> <li>2. Fournir des commentaires de fond sur l'approche conceptuelle et méthodologique et d'autres aspects de la conception de l'évaluation</li> <li>3. Gérer la logistique pour la mission sur le terrain</li> <li>4. Lancer le paiement en temps opportun de l'équipe d'évaluation</li> <li>5. Coordonner les informations sur le draft et le rapport final</li> <li>6. Maintenir une piste de vérification des commentaires sur les produits d'évaluation afin qu'il y ait transparence dans la façon dont l'équipe d'évaluation répond aux commentaires</li> </ol>
Évaluation et gestion des groupes de	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fournir des commentaires de fond et autres formes d'assistance opérationnelle tout au long de la préparation des</li> </ol>

référence (y compris le spécialiste de l'évaluation régionale)	rappports. 2. Le cas échéant, participe à des réunions et des ateliers avec d'autres partenaires et intervenants clés avant la finalisation des rapports.
--	--

Afin de maximiser la participation des parties prenantes et assurer une évaluation sensible au genre le gestionnaire d'évaluation devrait soutenir l'évaluateur (s) lors de la collecte de données de la manière suivante :

Consulter les partenaires en ce qui concerne l'évaluation et le calendrier proposé pour la collecte des données

Disposer d'un compte-rendu par l'évaluateur (s) avant la fin de la collecte des données pour présenter des conclusions ou des lacunes dans l'information naissante au gestionnaire de l'évaluation, à la gestion de l'évaluation et aux groupes de référence

Vérifiez que les parties prenantes identifiées à travers l'analyse des parties prenantes sont incluses, en particulier les plus vulnérables ou difficiles à atteindre, et de fournir un soutien logistique nécessaire en contactant les parties prenantes et en organisant le transport.

Veiller à ce que l'égalité des sexes et de la perspective des droits humains soient prises en compte tout au long de l'approche, et que l'évaluateur (s) respecte les principes éthiques énoncés ci-dessous.

## **X. Composition de l'équipe d'évaluation, les compétences et les expériences**

ONU Femmes cherche à recruter deux (2) personnes qualifiées pour entreprendre le EPP en CIV. Le consultant international et national d'évaluation seront sous contrat avec ONU Femmes pour une période de 5 mois et travailleront en étroite collaboration.

Le consultant international d'évaluation travaillera en équipe avec un consultant national, le gestionnaire de l'évaluation du Bureau d'Abidjan et le spécialiste de l'évaluation du Bureau régional à Dakar.

### **Profil du consultant international**

Le consultant international devrait présenter des preuves des capacités suivantes:

Etre titulaire d'un diplôme d'études supérieures en sciences humaines, sociologie, démographie, économie, droit ou autres disciplines connexes, niveau BAC + 5 minimum ;  
Justifier d'une expérience avérée d'au moins 5 ans en matière de conception, suivi et d'évaluation de programmes/projets, en particulier dans le secteur du développement communautaire ;

Très bonne connaissance approfondie et une expérience dans l'application des méthodes d'évaluation qualitative et quantitative

Expérience en analyse de genre et approches fondées sur les droits de l'homme

Etre familier des concepts et de l'opérationnalisation de la planification des politiques et programmes et de la gestion de projets / programme selon la démarche « gestion axée sur des résultats », notamment l'évaluation des produits, effet et impacts ;

Avoir une expérience dans la conduite de missions d'évaluation, le développement de plan d'évaluation assorti de sa démarche méthodologique, et être familiarisé aux exercices de restitution des conclusions d'évaluation et des recommandations aux parties prenantes, y compris la production d'un Aide-Mémoire, l'organisation de séances de briefing/débriefings, et la production de rapports de mission provisoire et finaux ;

Excellente capacité de communication avec les parties prenantes

Compétence technique dans les domaines thématiques à évaluer

Compétences en gestion des processus, y compris les compétences en matière de facilitation et de la communication

Expérience régionale en Afrique occidentale

Faire preuve de réactivité, d'objectivité, d'organisation et avoir une bonne méthodologie dans l'exécution du travail d'évaluation

Une expérience avec le système des Nations Unies, une bonne connaissance du mandat d'ONU Femmes et de ses cadres programmatiques et des règles et procédures des Nations Unies constituerait un atout.

Faire preuve d'une capacité à produire des résultats de qualité dans les délais impartis et à travailler sous pression ;

Avoir une excellente maîtrise du français et de l'anglais ;

Avoir une bonne maîtrise de l'outil informatique (Internet, Word, Excel et Powerpoint);

Etre libre de tout engagement durant la période de la consultation.

### **Profil du consultant national**

Etre titulaire d'un diplôme d'études supérieures en sciences humaines, sociologie, démographie, économie, droit ou autres disciplines connexes, niveau BAC + 5 minimum ;

Avoir une bonne connaissance des conventions, concepts et enjeux du genre, être à même d'apprécier l'intégration du genre, être familier avec les principaux outils ;

Avoir une bonne connaissance des normes et standards d'évaluations du Groupe des Nations Unies pour l'Evaluation (GNUE) ;

Avoir une bonne maîtrise des processus et approches participatives, notamment en matière d'autonomisation économique des femmes ;

Bonne maîtrise des techniques de collecte et d'analyse des données quantitatives et qualitatives ;

Avoir une excellente capacité d'analyse, de rédaction et de synthèse ;

Justifier d'une expérience avérée d'au moins 3 ans en matière de conception, suivi et d'évaluation de programmes/projets, en particulier dans le secteur du développement communautaire ;

Etre familier des concepts et de l'opérationnalisation de la planification des politiques et programmes et de la gestion de projets / programme selon la démarche « gestion axée sur des résultats », notamment l'évaluation des produits, effet et impacts ;

Avoir une bonne connaissance de l'environnement socio-politique de la Côte d'Ivoire ;  
Avoir une expérience de collaboration avec les institutions, les partenaires au développement et les organisations de la société civile, en particulier des activistes du genre et des VBG ;

Faire preuve de réactivité, d'objectivité, d'organisation et avoir une bonne méthodologie dans l'exécution du travail d'évaluation

Une expérience avec le système des Nations Unies, une bonne connaissance du mandat d'ONU Femmes et de ses cadres programmatiques et des règles et procédures des Nations Unies constituerait un atout.

Faire preuve d'une capacité à produire des résultats de qualité dans les délais impartis et à travailler sous pression ;

Avoir une excellente maîtrise du français et bon niveau de l'anglais ;

Avoir une bonne maîtrise de l'outil informatique (Internet, Word, Excel et Powerpoint);

Etre libre de tout engagement durant la période de la consultation.

## **XI. Code de conduite éthique**

ONU Femmes a élaboré un formulaire d'entente entre les consultants en évaluation, pour les évaluateurs qui doivent être signés dans le cadre du processus de passation des marchés, qui est basé sur les lignes directrices éthiques UNEG et un code de conduite. Ces documents seront annexés au contrat. Les lignes directrices de l'UNEG notent l'importance de la conduite éthique pour les raisons suivantes :

L'utilisation responsable du pouvoir : Tous ceux qui sont engagés dans les processus d'évaluation sont chargés de veiller à la bonne réalisation de l'évaluation.

Assurer la crédibilité : Avec une évaluation équitable, impartiale et complète, les parties prenantes sont plus susceptibles d'avoir foi dans les résultats d'une évaluation et de prendre note des recommandations.

L'utilisation responsable des ressources : La conduite éthique dans l'évaluation augmente les chances d'acceptation, par les parties à l'évaluation et donc la probabilité que l'investissement dans l'évaluation se traduira par une amélioration des résultats.

Les évaluateurs sont tenus de fournir un plan détaillé sur la façon dont les principes suivants seront assurés tout au long de l'évaluation (voir UNEG orientation éthique pour les descriptions): 1) Le respect de la dignité et de la diversité; 2) Le droit à l'autodétermination; 3) Une représentation équitable; 4) Le respect des codes pour les groupes vulnérables (par exemple, l'éthique de la recherche impliquant des jeunes enfants ou des groupes vulnérables); 5) Réparation; 6) La confidentialité; et 7) L'évitement de dommages.

Des garanties spécifiques doivent être mises en place pour protéger la sécurité (physique et psychologique) des répondants et ceux qui collectent les données. Ceux-ci devraient inclure :

Un plan est en place pour protéger les droits du défendeur, y compris la vie privée et la confidentialité

L'intervieweur ou collecteur de données est formé dans la collecte des informations sensibles, et si le sujet de l'évaluation se concentre sur la violence contre les femmes, ils devraient avoir une expérience préalable dans ce domaine

Les outils de collecte de données sont conçus d'une manière qui soit culturellement appropriée et ne créent pas de problèmes aux répondants

Visites de collecte de données sont organisées au temps et lieu appropriés de manière à minimiser les risques pour les répondants

L'intervieweur ou collecteur de données est en mesure de fournir des informations sur la façon dont les individus en situation de risque peuvent demander un soutien.

La valeur ajoutée de l'évaluation est son évaluation impartiale et systématique du programme ou de l'intervention. Comme pour les autres étapes de l'évaluation, l'implication des parties prenantes ne doit pas interférer avec l'impartialité de l'évaluation.

L'évaluateur (s) prend la décision finale sur les constatations, conclusions et recommandations du rapport d'évaluation et l'évaluateur doit être protégé des pressions pour modifier les informations dans le rapport.

En outre, si l'évaluateur (s) identifie les problèmes d'actes répréhensibles, de fraude ou autre comportement contraire à l'éthique, les procédures de l'ONU Femmes doivent être suivies et la confidentialité maintenue. Le cadre juridique de l'ONU Femmes chargé de résoudre le problème de non-conformité avec les normes de conduite des Nations Unies, et d'accompagner les politiques de protection contre les représailles et interdisant le harcèlement et l'abus de pouvoir, de fournir un cadre cohérent visant à créer et à maintenir un environnement de travail harmonieux, veiller à ce que les membres du personnel ne se livrent pas à tout acte répréhensible et que toutes les allégations d'actes répréhensibles soient signalées sans délai, une enquête et des mesures appropriées prises pour parvenir à la responsabilisation. Le cadre juridique de l'ONU Femmes chargé d'assurer la conformité avec les normes de conduite des Nations Unies définit la faute et les mécanismes au sein de l'ONU Femmes pour signaler et d'enquêter sur elle. Plus d'informations peuvent être fournies par l'ONU Femmes, si nécessaire.

## **XII. Processus de demande**

**Les candidats intéressés doivent postuler en ligne au plus tard**

**20 juillet 2016** sur [consultancies.eharo@unwomen.org](mailto:consultancies.eharo@unwomen.org) Les candidats doivent soumettre (1) une lettre de motivation, (2) un CV personnel, (3) une indication des frais quotidiens et (4) la disponibilité pendant les mois août à décembre 2016. Les candidats présélectionnés seront invités à prendre une entrevue courte dans le cadre du processus de sélection finale.

Les paiements seront effectués pour chaque portefeuille d'évaluation Pays (CPE) comme suit :

- 30% du paiement total à la signature du contrat ;
- 30% à la livraison du projet de d'évaluation ;
- 40% à la livraison du rapport final d'évaluation.

### 1.5. Documents consultés

- Note stratégique 2014 – 2015 de ONU Femmes Côte d'Ivoire
- UNW-WCARO\_2014-2017 Results Framework
- Plan strategique 2014-2017 UNW
- Cadre programmatique unique du systeme des nations unies pour l'assistance au developpement, 2017-2020
- Rapport de la division des droits de l'homme de l'ONUCI et du HCR sur les viols et leur repression en côte d'ivoire
- PCA et LOA de 2014-2016
- Women's Empowerment Framework
- UN Women Flagship programmes
- Décret portant création, organisation et fonctionnement de l'observatoire national de l'équité et du genre
- Rapport de l'évaluation de nate stratégique 2012-2013 de ONU Femmes CIV
- Rapport du projet HCR
- Rapports annuels 2014 et 2015
- Rapports trimestriels de 2016
- Rapport des projets FEV, IFS, Ruban Rouge, ONEF et Mairie de Danané

### References

African Development Bank- Gender Equality Index 2015: [http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/African\\_Gender\\_Equality\\_Index\\_2015-EN.pdf](http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/African_Gender_Equality_Index_2015-EN.pdf): accessed 24 October 2016

BBC Country Profile, 2011: "Ivory Coast's AlassaneOuattara in profile", BBC News Online, 11 April 2011: accessed: 23 October 2016

Beck, Christina (11 October 2016). "Emma Watson's Powerful Words on International Day of the Girl". The Christian Science Monitor. Retrieved 11 October 2016. <http://www.csmonitor.com/World/2016/1011/Emma-Watson-calls-for-an-end-to-child-marriage>

Gender, Institutions and Development Database 2012: OECD.Stat: <https://stats.oecd.org/Index.aspx>: accessed: 23 October 2016

Hartman, D.,M.R. Guevara, M. Aristara.2015. "Linking Economic Complexity, Institutions, and Income Inequality", Mimeo, MIT

<http://fortune.com/2016/03/01/first-lady-ouattara-ivory-coast-cocoa-child-labor/>: accessed 24 October 2016

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>: accessed 23 October, 2016

Human Development Report 2015:

[http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015\\_human\\_development\\_report.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report.pdf):  
human development report 2015: accessed 23 October 2016

Macario,C. et Willems,T. 2016. Financial Development in Sub-Saharan Africa : Promoting Inclusive and Sustainable Growth, Washington. <https://www.imf.org/external/pubs/cat/longres.aspx?sk=44220.0>

Palmer, R.R.2013, A History of Europe in the Modern World, New York, McGrawHill

Save the Children and the Centre for Children's Rights (2016) Children Speak Out – Summary of research with children on their civil and political rights: <https://www.savethechildren.net/article/one-girl-under-15-married-every-seven-seconds>: accessed November 1st, 2016.

The Global Gender Gap REport 2015: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/report-highlights/>: accessed 23 October 2016.

The Profile of Ivory Coast , 2016:<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/iv.html>: accessed 23 October, 2016

World Bank Economic Data: <http://data.worldbank.org/country/cote-divoire>:  
Country profile: Ivory Coast: accessed 23 October 2016

World Development IndicatorsGDP (current US\$)"(PDF. World Bank. Retrieved 2 July 2016.

World Economic Forum Gender Report, 2015 <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>: accessed 23 October, 2016

Yeldan, E. 2016: Cumhuriyet articles:[https://yeldane.files.wordpress.com/2014/09/yeldan573\\_19ekml2016.pdf](https://yeldane.files.wordpress.com/2014/09/yeldan573_19ekml2016.pdf):  
pdf: being women in Turkey: accessed 23 October, 2016

Global figures on child marriage and gender inequality:

Unicef:

[http://www.unicef.org/media/files/Child\\_Marriage\\_Report\\_7\\_17\\_LR..pdf](http://www.unicef.org/media/files/Child_Marriage_Report_7_17_LR..pdf)

<https://www.savethechildren.net/article/one-girl-under-15-married-every-seven-seconds>

World Economic Forum:

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/report-highlights>

Erinc Yeldan, Turkish economist:

[https://yeldane.files.wordpress.com/2014/09/yeldan573\\_19ekml2016.pdf](https://yeldane.files.wordpress.com/2014/09/yeldan573_19ekml2016.pdf): being women in Turkey

Country profile of Ivory Coast:education, gender, health, demographics, employment figures

World Bank data:<http://data.worldbank.org/country/cote-divoire>



<http://databank.worldbank.org/data/download/GDP.pdf>

OECD Data:<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GIDDB2012>

## **1.6. Liste des institutions interrogées ou consultées et sites visités**

Evaluation du portefeuille pays des Nations Unies Femmes en Côte d'Ivoire (2014-2016)

<b>N°</b>	<b>NOM ET PRENOMS</b>	<b>INSTITUTION</b>	<b>FONCTION</b>	<b>TEL</b>
1.	Mme GNAGBE Jacobine	Ruban Rouge CI	Vice-coordonnateur CDIS Coordonnatrice du Projet	08026639
2.	BLE PEPE Joseph	Préfecture Danané	Préfet	07753448
3.	GOUA BI Lézié	Sous-Préfecture Danané	Sous –Préfecture Danané	47335822
4.	TRAORE Issa	Sous- Préfecture Kouan-Houté	Sous – Préfet	09441139
5.	BAMBA DAPINI	Préfecture de Man	Chef de cabinet du Préfet	57233689
6.	Etienne Bonga	Mairie de Danané	Adjt au Maire chargé de projets	09891367
7.	GBANE Miminan	Mairie de Danané	Assistante Projet	57098475
8.	GERARD MAFFO	ONEF (Danané)	Chef de Projet	79028243
9.	VAI VALERIE YENE DAVID	CEFM/ONG IFS (Man)	Coordinatrice	77939627
10.	SORO KAYAHA JEROME	Préfecture Man	Préfet de Région	07589296
11.	DONGO EDITH KOFFI	UNESCO (Membre du Groupe Thématique Genre)	Assistante aux Programmes	22527020 46017478
12.	CAROLINE AUIBENT DERESTNAS	CHCHR/UNAUION (Membre du Groupe Thématique Genre)	Conseillère pour la protection des femmes	05980401
13.	LOMBO	UNICEF (Membre du Groupe Thématique Genre)	Spécialiste Education	04138313
14.	RAUSSA VANIAN	UNICEF (Membre du Groupe Thématique Genre)	Spécialiste communication pour le DEV	46141300
15.	DAVIS	UNICEF BR		
16.	Mme ISHINO Sayako	Ambassade du Japon	Attachée de recherche, chargée d'Affaires Économiques	
17.	FLANIZARA TOURE	Assemblée Nationale	Député Duékoué (Caucus des Femmes)	07085035
18.	Mme FADIKA SAZA SAKO	Assemblée Nationale	Député 1ere Vice- Présidente(Caucus	08124922

Evaluation du portefeuille pays des Nations Unies Femmes en Côte d'Ivoire (2014-2016)

			des Femmes )	
19.	NASSALATOU DIABY	Assemblée Nationale	Député (Caucus des Femmes)	08837795
20.	KOUYE MEOGBEU PAULINE	Chargée de programme genre	UNFPA	08088047
21.	TETIA ARMAND PIERRE	Ministère du Plan et du Développement, Direction générale du Plan (MPD/DGPCP DC SE)	Sous Directeur	47823684
22.	BAMBA	Ministère du Plan et du Développement, Direction générale du Plan ( MPD / DCPCP / YCSE )	Chargé d'études	07715884
23.	N'GBARANOU JEAN J	ONU Femmes Côte d'Ivoire	Chargé du Suivi et Evaluation	54007445
24.	Marie Goretti NDUWAYO	ONU Femmes Côte d'Ivoire	RR ONU Femmes en CIV	
25.	BETSI Nicolas	ONU Femmes Côte d'Ivoire	Chargé de programme Autonomisation des femmes et lutte contre les VFF	
26.	SYLVIE GOUGOUA	ONU Femmes Côte d'Ivoire	Chargé de Programme Leadership et Participation	09920048
27.	MADELENE OKA – BALIMA	ONU Femmes Côte d'Ivoire	Responsable de Programmes	07014412
28.	Suzane SILUE TANOEH	ONU Femmes Côte d'Ivoire	Coordonnatrice du projet ONU Femmes – Japon basée à Korhogo	09912370
29.	KANGA Kouakou André	Direction Régionale de la Promotion de la Femme, Famille et de la Protection de l'enfant	Directeur du Complexe Socio Educatif à Korhogo	09072410
30.	KOUADIO Eugene	Préfecture de Korhogo	Secrétaire Général de Préfecture Korhogo	08250065
31.	OUASSOLOU Gnékpa	Préfet de Boundiali	Prefecture de Boundiali	
32.	TOURE Lassina	Unité de coordination	Chargé de Suivi-	08446909

	SNU	évaluation	
--	-----	------------	--

### 1.7. La matrice d'évaluation

#### Instrument de collecte de données selon le contexte ivoirien

##### 1. Rencontre avec ONU FEMMES Côte d'Ivoire

Pertinence	Est-ce que le portefeuille est arrimé aux normes internationales des droits de l'homme et de l'égalité des genres ?	<b>Sur quelles bases les interventions ont été sélectionnées ?</b>
Pertinence	Est-ce que ONU-Femme Côte d'Ivoire a adapté son orientation stratégique (y compris les domaines d'intervention prioritaires et l'intérêt donné à chaque région) au cadre des opérations et des résultats à l'environnement changeant (national ou régional)?	<b>Quels sont les parties prenantes qui ont joué un rôle actif dans le développement de la note stratégique d'ONU FEMMES Côte d'Ivoire et comment?</b>
Efficacité	Dans quelle mesure les systèmes de planification, de suivi, et de rapportage sont ils appropriés ?	<b>Dans quelle mesure, le bureau Régional appuie ONU FEMMES Côte d'Ivoire dans la mise en œuvre du portefeuille ?</b>
Efficacité	Dans quelle mesure les processus et la qualité de collecte et l'utilisation des données pour des décisions programmatiques et la gestion sont elles appropriées?	<b>Existe - t-il un mécanisme de collecte des données? comment sont exploitées les données collectées ?</b>
Efficacité	Quelles sont les opportunités et les défis liés à la gestion axée sur les résultats, étant donné que la plupart des travaux d'ONU FEMMES Côte d' Ivoire sont exécutés par des partenaires (tactiques, opportunistes ou stratégiques)?	<b>Dans quelle mesure ONU Femmes Côte d'Ivoire s'assure de l'atteinte de ses résultats ? Existe - t-il un système de suivi des résultats qui soit conforme à sa mission de coordination ?</b>
Efficacité	Quels changements ONU Femmes pourraient entreprendre pour renforcer son impact dans le futur?	<b>Quels sont les capacités nécessaires à ONU FEMMES Côte d'Ivoire pour être efficace ?</b>
Efficiences	Dans quelle mesure (et selon quelle fréquence) les programmes et les initiatives de l'ONU-Femmes Côte d'Ivoire sont soumis à la mesure de l'efficacité des coûts?	<b>De quelle manière ONU FEMMES réalise la planification financière des activités ?</b>

Efficienne	Dans quelle mesure les prévisions financières se rapportent aux dépenses réelles? Si les coûts ne sont pas en bonne voie, quelles sont les actions correctives?	<b>Dans quelle mesure le système permet de faire le suivi des coûts? Comment sont analysées les dépenses effectuées? Comment sont gérés les dépassements budgétaires?</b>
Efficacité	Dans quelle mesure les résultats prévus ont été atteints dans les délais? Quelles activités ont donné les résultats souhaités. Quelles sont les résultats inattendus et quelles sont les raisons des différences de performance?	<b>Quelles sont les résultats de la NS 2014-2016 qui ont été atteints? partiellement atteints?</b>
Efficacité	Les interventions ont-elles contribué aux résultats? Quels sont les résultats (positifs et négatifs) imprévus qui ont été atteints?	<b>Quelles ont été les changements non prévus qui ont été observés? au niveau des détenteurs de droit? au niveau des détenteurs d'obligation?</b>
Efficacité	Quels sont les principaux facteurs entravant l'activation et à la réalisation des résultats prévus?	<b>Quels ont été les principaux facteurs empêchant d'atteindre les résultats prévus?</b>
Droits de l'Homme et l'égalité des sexes	Est-ce que le programme a été mis en œuvre conformément aux droits de l'homme et des principes de l'efficacité du développement : Participation / autonomisation ; Inclusion / non-discrimination ; responsabilité nationale / transparence	<b>Comment le programme a impliqué les parties prenantes? dans quelles mesures les parties prenantes ont participé s'assurent au programme?</b>
Efficacité	Quelle est la contribution d'ONU Femmes dans la coordination des Nations Unies sur le Genre et l'égalité des sexes? Quel est le rôle de l'ONU Femmes dans ce domaine? Dans quelle mesure l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ont été intégrées à la programmation conjointe des Nations Unies?	<b>Quel est rôle et la contribution d'ONU FEMMES dans la coordination des Nations Unies sur le genre? Quel devrait-être la priorité pour améliorer cela? Dans quelle mesure le contexte appui la programmation commune et l'intégration de l'égalité des sexes dans le travail de l'ONU? Y a t-il une résistance? Quels sont les principaux enjeux?</b>
Efficacité	Quelle fut la contribution de l'ONU Femmes à l'avancement de la réalisation des résultats	<b>Quelles ont été les principales réalisations, et quel rôle selon-vous l'ONU Femmes a joué dans ces réalisations?</b>

Efficienc	Est-ce que l'équilibre et la cohérence entre le travail programmatique (ou qui relève de l'opérationnel), le travail de coordination et le travail normatif est optimal ?	<b>Dans lequel des trois mandats (politiques, la coordination, la programmation) contribuer le mieux dans ce contexte et pourquoi?</b>
Efficienc	Quel est l'avantage comparatif de l'ONU Femmes par rapport aux autres entités des Nations Unies et les principaux partenaires ?	<b>Que voyez-vous comme avantage comparatif de l'ONU FEMMES dans ce contexte vis-à-vis des autres entités des Nations Unies?</b>
Droits de l'Homme et l'égalité des sexes	Quelle contribution l'ONU Femmes Côte d'Ivoire apporte-t-elle à la mise en œuvre des normes mondiales pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire ?	<b>Quel est rôle et la contribution d'ONU FEMMES dans la coordination des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes? Quel devrait-être la priorité pour améliorer cela?</b>
Durabilité	Y a-t-il l'appropriation nationale et des promoteurs nationaux pour les différentes parties du portefeuille?	<b>Comment les questions de genre sont perçues au niveau national? Y a t-il particulièrement des organismes / individus actifs? Si oui, comment ONU FEMMES travaille avec eux?</b>
Durabilité	Dans quelle mesure ONU Femme Côte d'Ivoire accorde suffisamment d'attention au renforcement de l'environnement pour le développement durable, y compris les activités de renforcement des capacités suffisantes pour que les parties prenantes nationales puissent poursuivre leurs activités sans un soutien de l'ONU Femme?	<b>Est-ce que l'ONU Femmes a appuyé le renforcement des capacités de ses partenaires en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation de la femme? Existe-t-il au sein de ONU FEMMES un mécanisme de pérennisation des actions ?</b>
Durabilité	Quels sont les systèmes locaux de responsabilisation et de surveillance locale qui ont été mis en place pour améliorer le développement local des connaissances et appuyer la durabilité des résultats?	<b>Dans quelle mesure ONU FEMMES travaille avec des ministères techniques et des organisations pérennes dans une dynamique de transfert de compétences ?</b>
Durabilité	Quels sont les principaux facteurs qui ont influencé (ou peuvent influencer) la réalisation ou la non-réalisation de la	<b>Quels sont les défis institutionnels liés à la pérennisation des résultats du programme?quels sont les facteurs qui</b>

	durabilité du programme ONU Femmes Côte d'Ivoire (lien vers la théorie organisationnelle du changement du Bureau Pays, le cas échéant)?	<b>concourent à la réalisation du programme d'ONU FEMMES en Côte d'Ivoire ?</b>
Pertinence	Quels sont les facteurs qui déterminent les choix programmatiques d'ONU Femmes?	<b>En plus de l'arrimage sur la NS Globale de ONU FEMMES, du PND, quelle est le processus mise en œuvre pour identifier les activités programmatiques ?</b>
Efficacité	Dans quelle mesure les choix programmatiques de ONU Femmes Côte d'Ivoire (et des décisions) reposent sur des données probantes? Dans quelle mesure le mécanisme de planification des résultats est-il fiable de manière à permettre que les liens de causalité entre une initiative donnée et ses résultats soient bien établis?	<b>La planification opérationnelle implique-t-elle les parties prenantes ? Comment ?</b>
Efficience	Comment est-ce que la charge de travail qu'implique chacun des mandats (opérationnel, normatif et de coordination) pourrait être priorisée de la manière la plus efficace?	<b>Comment la charge de travail est gérée actuellement avec le personnel? Ont-ils des possibilités d'aborder cela d'une manière différente?</b>

## 2. Rencontre avec la Représentante Résidente

Pertinence	Est-ce que le portefeuille est arrimé aux normes internationales des droits de l'homme et de l'égalité des genres ?	<b>Dans quelle mesure l'ONU FEMMES s'assure de la volonté des gouvernants à s'aligner sur les normes internationales en matière de droits de l'homme et d'égalité des sexes ?</b>
Pertinence	La stratégie permet-elle à ONU femmes Côte d'Ivoire de traiter les causes sous-jacentes de l'inégalité des sexes, la situation des femmes et des groupes marginalisés tant en termes de domaines de travail stratégiques prioritaires et de l'importance donnée à chaque domaine?	<b>Aviez-vous réalisé une étude évaluative des besoins afin d'établir la situation de départ sur les questions liées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation de la femme ?</b>
Efficacité	Quels changements ONU Femmes pourraient entreprendre pour renforcer	<b>Quels sont les défis institutionnels à adresser afin de renforcer la position</b>

	son impact dans le futur?	<b>d'ONU FEMMES et lui permettre de réaliser ses missions ?</b>
Efficienc	Dans quelle mesure la structure de gouvernance et de fonctionnement permettent à ONU Femme côte d'Ivoire de livrer des résultats efficients?	<b>Selon votre expérience, dans quelle mesure ONU Femmes travaille en termes d'efficacité organisationnelle?</b>
Efficacité	Quels sont les principaux facteurs entravant l'activation et à la réalisation des résultats prévus ?	<b>Dans quelle mesure pensez-vous que le travail de l'ONU Femmes a influencé la programmation des Nations Unies? Avez-vous des exemples de changements à la suite de cela?</b>
Droits de l'Homme et l'égalité des sexes	Dans quelle mesure le programme d'ONU Femmes Côte d' Ivoire change la dynamique du pouvoir dans les relations entre les différents groupes ?	<b>Dans quelle mesure ONU FEMMES Côte d'Ivoire influence les disparités entre les hommes ?</b>
Efficacité	Quelle est la contribution d'ONU Femmes dans la coordination des Nations Unies sur le Genre et l'égalité des sexes? Quel est le rôle de l'ONU Femmes dans ce domaine? Dans quelle mesure l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes été intégrées à la programmation conjointe des Nations Unies?	<b>Quel est rôle et la contribution d'ONU FEMMES dans la coordination des Nations Unies sur le genre? Quel devrait-être la priorité pour améliorer cela?</b>
Efficienc	Quelle fut la contribution de l'ONU Femmes à l'avancement de la réalisation des résultats	<b>Dans quelle mesure pensez-vous que le travail de l'ONU Femmes a influencé la programmation des Nations Unies? Avez-vous des exemples de changements à la suite de cela?</b>
Efficienc	Est-ce que l'équilibre et la cohérence le travail programmatique (ou qui relève de l'opérationnel), le travail de coordination et le travail normatif est optimal?	
Efficienc	Quel est l'avantage comparatif de l'ONU Femmes par rapport aux autres entités des Nations Unies et les principaux partenaires ?	<b>Que voyez-vous comme avantage comparatif de l'ONU FEMMES dans ce contexte vis-à-vis des autres entités des Nations Unies?</b>



Droits de l'Homme et l'égalité des sexes	Quelle contribution l'ONU Femmes Côte d'Ivoire apporte-t-elle à la mise en œuvre des normes mondiales pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire ?	<b>Dans quelle mesure ONU FEMMES a appuyer la dissémination auprès des gouvernants et de la société civile et du grand public, sur les normes internationales en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes ?</b>
Durabilité	Y a-t-il l'appropriation nationale et des promoteurs nationaux pour les différentes parties du portefeuille?	<b>Comment est le niveau d'engagement des gouvernements nationaux sur les questions liées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation de la femme?</b>
Durabilité	Dans quelle mesure ONU Femme Côte d'Ivoire accorde suffisamment d'attention au renforcement de l'environnement pour le développement durable, y compris les activités de renforcement des capacités suffisantes pour que les parties prenantes nationales puissent poursuivre leurs activités sans un soutien de l'ONU Femme?	<b>Quelle est la politique de transfert de compétences aux acteurs nationaux ?</b>
Durabilité	Quels sont les principaux facteurs qui ont influencé (ou peuvent influencer) la réalisation ou la non-réalisation de la durabilité du programme ONU Femmes Côte d'Ivoire (lien vers la théorie organisationnelle du changement du Bureau Pays, le cas échéant)?	<b>Quels sont les réticences au changement la théorie organisationnelle du changement du Bureau ONU FEMME Abidjan ?</b>

### 3. Agences des Nations Unies

Pertinence	La stratégie permet-elle à ONU femmes Côte d'Ivoire de traiter les causes sous-jacentes de l'inégalité des sexes, la situation des femmes et des groupes marginalisés tant en termes de domaines de travail stratégiques prioritaires et de l'importance donnée à chaque domaine?	<b>Pensez-vous que le travail de l'ONU FEMMES lutte contre les causes profondes de l'inégalité entre les sexes dans le contexte post-crise de la Côte d'Ivoire ?</b>
Pertinence	Est-ce que le portefeuille de projets est aligné sur les politiques nationales? Dans quelle mesure les choix stratégiques de ONU Femme Côte d'Ivoire répondent aux	<b>Dans quelle mesure réalisez-vous des activités liées aux questions de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de la femme ? aviez-vous recours à ONU FEMMES pour</b>

	préoccupations prioritaires de développement de la Côte d'Ivoire et des principaux acteurs nationaux ?	<b>vous aligner sur les priorités en la matière ?</b>
Efficacité	Dans quelle mesure les systèmes de planification, de suivi, et de rapportage sont ils appropriés ?	<b>Dans quelle mesure participez-vous aux activités de planification d'ONU FEMMES Côte d' Ivoire ?</b>
Efficacité	Dans quelle mesure les processus et la qualité de collecte et d'utilisation des données pour des décisions programmatiques et de gestion sont-elles appropriées?	<b>Par quels moyens ONU FEMMES collecte des données auprès de votre agence ?</b>
Efficacité	Quelles sont les opportunités et les défis liés à la gestion axée sur les résultats, étant donné que la plupart des travaux d'ONU FEMMES Côte d' Ivoire sont exécutés par des partenaires (tactiques, opportunistes ou stratégiques)?	<b>ONU FEMMES Côte d'Ivoire a-t-elle les capacités nécessaires pour une coordination des activités afin d'atteindre les résultats escomptés sur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes ?</b>
Efficacité	Quels changements ONU Femmes pourraient entreprendre pour renforcer son impact dans le futur?	<b>Que faut-il à ONU FEMMES pour mieux tenir sa place d'agence de coordination des questions liées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes ?</b>
Efficacité	Les interventions ont-elles contribué aux résultats? Quels sont les résultats (positifs et négatifs) imprévus qui ont été atteints?	<b>Quels sont les changements perceptibles en matière d'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, au niveau des communautés et de l'environnement politique ?</b>
Efficacité	Quels sont les principaux facteurs entravant l'activation et à la réalisation des résultats prévus ?	<b>Quels sont les obstacles et les possibilités liés à la programmation des politiques de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de la femme dans le contexte post-crise?</b>
Droits de l'Homme et l'égalité des sexes	Dans quelle mesure le programme d'ONU Femmes Côte d' Ivoire change la dynamique du pouvoir dans les relations entre les différents groupes ?	<b>Pensez-vous que les droits de l'Homme et l'égalité des sexes sont respectés au sein des groupes marginalisés ?</b>
Efficacité	Quelle est la contribution d'ONU Femmes dans la coordination des Nations Unies sur le Genre et l'égalité des sexes? Quel est le rôle de l'ONU Femmes dans ce domaine? Dans quelle mesure l'égalité	<b>Pensez-vous que les contributions d'ONU FEMMES ont été utiles pour la préparation de l'UNDAF (CPU)?</b>

	des sexes et l'autonomisation des femmes été intégrées à la programmation conjointe des Nations Unies?	
Efficacité	Quelle fut la contribution de l'ONU Femmes à l'avancement de la réalisation des résultats	<b>Comment évaluez-vous les résultats de l'ONU FEMMES?</b>
Efficienc	Est-ce que l'équilibre et la cohérence entre le travail programmatique (ou qui relève de l'opérationnel), le travail de coordination et le travail normatif est optimal ?	<b>Dans lequel des trois mandats (politiques, la coordination, la programmation) ONU Femmes peut contribuer le mieux en Côte d'Ivoire et pourquoi?</b>
Efficienc	Quel est l'avantage comparatif de l'ONU Femmes par rapport aux autres entités des Nations Unies et les principaux partenaires ?	<b>Que voyez-vous comme avantage comparatif de l'ONU FEMMES dans ce contexte vis-à-vis des autres entités des Nations Unies?</b>
Droits de l'Homme et l'égalité des sexes	Quelle contribution l'ONU Femmes Côte d'Ivoire apporte-t-elle à la mise en œuvre des normes mondiales pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire ?	<b>Quel est rôle et la contribution d'ONU FEMMES dans la coordination des Nations Unies sur le genre? Quel devrait-être la priorité pour améliorer cela?</b>
Durabilité	Y a-t-il l'appropriation nationale et des promoteurs nationaux pour les différentes parties du portefeuille?	<b>Comment est le niveau de la Côte d'Ivoire sur les questions liées au à l'égalité des sexes et à l'autonomisation de la femme?</b>
Durabilité	Dans quelle mesure ONU Femme Côte d'Ivoire accorde suffisamment d'attention au renforcement de l'environnement pour le développement durable, y compris les activités de renforcement des capacités suffisantes pour que les parties prenantes nationales puissent poursuivre leurs activités sans un soutien de l'ONU Femme?	<b>Dans le cadre de vos activités intégrant les questions du genre, bénéficiez-vous d'un renforcement de capacités de l'ONU FEMMES vous permettant de conduire ces activités selon les normes prescrites ?</b>
Durabilité	Quels sont les principaux facteurs qui ont influencé (ou peuvent influencer) la réalisation ou la non-réalisation de la durabilité du programme ONU Femmes Côte d'Ivoire (lien vers la théorie organisationnelle du changement du Bureau Pays, le cas échéant)?	<b>Selon vous, quels sont les facteurs qui pourraient influencer les résultats du programme de l'ONU FEMMES en Côte d'Ivoire ?</b>

<p>Efficacité</p>	<p>Dans quelle mesure les choix programmatiques de ONU Femmes Côte d'Ivoire (et des décisions) reposent sur des données probantes? Dans quelle mesure le mécanisme de planification des résultats est-il fiable de manière à permettre que les liens de causalité entre une initiative donnée et ses résultats soient bien établis?</p>	<p><b>Comment contribuez-vous au choix des activités d'ONU FEMMES? aviez-vous un système de collecte de données liées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans vos différentes zones d'intervention?</b></p>
<p>Efficiences</p>	<p>Comment est-ce que la charge de travail qu'implique chacun des mandats (opérationnel, normatif et de coordination) pourrait être priorisée de la manière la plus efficace?</p>	

#### 4. Unité de coordination du système des nations unies

<p>Pertinence</p>	<p>La stratégie permet-elle à ONU femmes Côte d'Ivoire de traiter les causes sous-jacentes de l'inégalité des sexes, la situation des femmes et des groupes marginalisés tant en termes de domaines de travail stratégiques prioritaires et de l'importance donnée à chaque domaine?</p>	<p><b>Pensez-vous que le travail de l'ONU FEMMES lutte contre les causes profondes de l'inégalité entre les sexes dans le contexte post-crise de la Côte d'Ivoire?</b></p>
<p>Pertinence</p>	<p>Est-ce que le portefeuille de projets est aligné sur les politiques nationales? Dans quelle mesure les choix stratégiques de ONU Femme Côte d'Ivoire répondent aux préoccupations prioritaires de développement de la Côte d'Ivoire et des principaux acteurs nationaux?</p>	<p><b>Dans quelle mesure réalisez-vous des activités liées aux questions de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de la femme? aviez-vous recours à ONU FEMMES pour vous aligner sur les priorités en la matière?</b></p>
<p>Efficacité</p>	<p>Dans quelle mesure les systèmes de planification, de suivi, et de rapportage sont-ils appropriés?</p>	<p><b>Dans quelle mesure participez-vous aux activités de planification d'ONU FEMMES Côte d'Ivoire?</b></p>
<p>Efficacité</p>	<p>Dans quelle mesure les processus et la qualité de collecte et d'utilisation des données pour des décisions programmatiques et de gestion sont-elles appropriées?</p>	<p><b>Par quels moyens ONU FEMMES collecte des données auprès de votre agence?</b></p>
<p>Efficacité</p>	<p>Quelles sont les opportunités et les défis liés à la gestion axée sur les résultats, étant donné que la plupart des travaux</p>	<p><b>ONU FEMMES Côte d'Ivoire a-t-elle les capacités nécessaires pour une coordination des activités afin d'atteindre</b></p>

	d'ONU FEMMES Côte d' Ivoire sont exécutés par des partenaires (tactiques, opportunistes ou stratégiques)?	<b>les résultats escomptés sur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes ?</b>
Efficacité	Quels changements ONU Femmes pourraient entreprendre pour renforcer son impact dans le futur?	<b>Que faut-il à ONU FEMMES pour mieux tenir sa place d'agence de coordination des questions liées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes ?</b>
Efficacité	Les interventions ont-elles contribué aux résultats? Quels sont les résultats (positifs et négatifs) imprévus qui ont été atteints?	<b>Quels sont les changements perceptibles en matière d'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, au niveau des communautés et de l'environnement politique ?</b>
Efficacité	Quels sont les principaux facteurs entravant l'activation et à la réalisation des résultats prévus ?	<b>Quels sont les obstacles et les possibilités liés à la programmation des politiques de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de la femme dans le contexte post-crise?</b>
Droits de l'Homme et l'égalité des sexes	Dans quelle mesure le programme d'ONU Femmes Côte d' Ivoire change la dynamique du pouvoir dans les relations entre les différents groupes ?	<b>Pensez-vous que les droits de l'Homme et l'égalité des sexes sont respectés au sein des groupes marginalisés ?</b>
Efficacité	Quelle est la contribution d'ONU Femmes dans la coordination des Nations Unies sur le Genre et l'égalité des sexes? Quel est le rôle de l'ONU Femmes dans ce domaine? Dans quelle mesure l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes été intégrées à la programmation conjointe des Nations Unies?	<b>Pensez-vous que les contributions d'ONU FEMMES ont été utiles pour la préparation de l'UNDAF (CPU)?</b>
Efficacité	Quelle fut la contribution de l'ONU Femmes à l'avancement de la réalisation des résultats	<b>Comment évaluez-vous les résultats de l'ONU FEMMES?</b>
Efficience	Est-ce que l'équilibre et la cohérence entre le travail programmatique (ou qui relève de l'opérationnel), le travail de coordination et le travail normatif est optimal ?	<b>Dans lequel des trois mandats (politiques, la coordination, la programmation) ONU Femmes peut contribuer le mieux en Côte d'Ivoire et pourquoi?</b>
Efficience	Quel est l'avantage comparatif de l'ONU Femmes par rapport aux autres entités	<b>Que voyez-vous comme avantage comparatif de l'ONU FEMMES dans ce</b>

	des Nations Unies et les principaux partenaires ?	<b>contexte vis-à-vis des autres entités des Nations Unies?</b>
Droits de l'Homme et l'égalité des sexes	Quelle contribution l'ONU Femmes Côte d'Ivoire apporte-t-elle à la mise en œuvre des normes mondiales pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire ?	<b>Quel est rôle et la contribution d'ONU FEMMES dans la coordination des Nations Unies sur le genre? Quel devrait-être la priorité pour améliorer cela?</b>
Durabilité	Y a-t-il l'appropriation nationale et des promoteurs nationaux pour les différentes parties du portefeuille?	<b>Comment est le niveau de la Côte d'Ivoire sur les questions liées au à l'égalité des sexes et à l'autonomisation de la femme?</b>
Durabilité	Dans quelle mesure ONU Femme Côte d'Ivoire accorde suffisamment d'attention au renforcement de l'environnement pour le développement durable, y compris les activités de renforcement des capacités suffisantes pour que les parties prenantes nationales puissent poursuivre leurs activités sans un soutien de l'ONU Femme?	<b>Dans le cadre de vos activités intégrant les questions du genre, bénéficiez-vous d'un renforcement de capacités de l'ONU FEMMES vous permettant de conduire ces activités selon les normes prescrites ?</b>
Durabilité	Quels sont les principaux facteurs qui ont influencé (ou peuvent influencer) la réalisation ou la non-réalisation de la durabilité du programme ONU Femmes Côte d'Ivoire (lien vers la théorie organisationnelle du changement du Bureau Pays, le cas échéant)?	<b>Selon vous, quels sont les facteurs qui pourraient influencer les résultats du programme de l'ONU FEMMES en Côte d'Ivoire ?</b>
Efficacité	Dans quelle mesure les choix programmatiques de ONU Femmes Côte d'Ivoire (et des décisions) reposent sur des données probantes? Dans quelle mesure le mécanisme de planification des résultats est-il fiable de manière à permettre que les liens de causalité entre une initiative donnée et ses résultats soient bien établis?	<b>Comment contribuez-vous au choix des activités d'ONU FEMMES ? aviez-vous un système de collecte de données liées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans vos différentes zones d'intervention ?</b>
Efficiences	Comment est-ce que la charge de travail qu'implique chacun des mandats (opérationnel, normatif et de coordination) pourrait être priorisée de la manière la plus efficace?	

## 5. Les Ministères

Pertinence	Est-ce que le portefeuille est arrimé aux normes internationales des droits de l'homme et de l'égalité des genres ?	<b>Voyez-vous l'objet d'ONU Femmes sur l'autonomisation économique et l'élimination de la violence contre les femmes comme la plus pertinente?</b>
Pertinence	La stratégie permet-elle à ONU femmes Côte d'Ivoire de traiter les causes sous-jacentes de l'inégalité des sexes, la situation des femmes et des groupes marginalisés tant en termes de domaines de travail stratégiques prioritaires et de l'importance donnée à chaque domaine?	<b>Est-ce que l'ONU FEMMES a contribué à aborder les questions de genre (inégalité des sexes? Travailleurs, les écarts de salaires, le chômage des femmes) et avec quelles actions? Quelles sont les questions encore sans réponse? Quelles sont vos priorités, et comment souhaitez-vous qu'ONU Femmes puissent les soutenir ?</b>
Pertinence	Est-ce que le portefeuille de projets est aligné sur les politiques nationales? Dans quelle mesure les choix stratégiques de ONU Femme côte d'Ivoire répondent aux préoccupations prioritaires de développement de la Côte d'Ivoire et des principaux acteurs nationaux ?	<b>Est-ce que les interventions d'ONU FEMMES en Côte d'Ivoire reflètent vos priorités ?</b>
Efficacité	Dans quelle mesure les systèmes de planification, de suivi, et de rapportage sont-ils appropriés ?	<b>Etes-vous impliqué dans le processus de planification et de rapportage des activités d'ONU FEMMES Côte d'Ivoire ?</b>
Efficacité	Quelles sont les opportunités et les défis liés à la gestion axée sur les résultats, étant donné que la plupart des travaux d'ONU FEMMES Côte d'Ivoire sont exécutés par des partenaires (tactiques, opportunistes ou stratégiques)?	<b>Pensez-vous que l'ONU FEMMES possède des compétences et de l'expérience nécessaires pour soutenir les actions mises en œuvre avec votre organisation? Quel est le degré de dialogue et de compréhension mutuelle?</b>
Efficacité	Quels changements ONU Femmes pourraient entreprendre pour renforcer son impact dans le futur?	<b>Quels sont les aspects à améliorer pour que ONU FEMMES puisse répondre aux défis liés à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire ?</b>
Efficacité	Dans quelle mesure les résultats prévus ont été atteints dans les délais? Quelles	<b>Quels sont les changements liés aux actions de ONU FEMMES dans votre domaine</b>

	activités ont donné les résultats souhaités. Quelles sont les résultats inattendus et quelles sont les raisons des différences de performance?	<b>d'intervention ?</b>
Efficacité	Quels sont les principaux facteurs entravant l'activation et à la réalisation des résultats prévus ?	<b>Dans quels domaines les actions ont eu plus / moins de succès? Pourquoi?</b>
Droits de l'Homme et l'égalité des sexes	Dans quelle mesure le programme d'ONU Femmes Côte d'Ivoire change la dynamique du pouvoir dans les relations entre les différents groupes ?	<b>Comment le travail de l'ONU Femmes affecte les interactions et les relations entre les différentes parties prenantes nationales?</b>
Efficacité	Quelle fut la contribution de l'ONU Femmes à l'avancement de la réalisation des résultats	<b>Est-ce que vous vous sentez pris en charge par l'ONU FEMMES dans la réalisation de vos objectifs? Que faut-il encore faire?</b>
Efficiences	Quel est l'avantage comparatif de l'ONU Femmes par rapport aux autres entités des Nations Unies et les principaux partenaires ?	<b>Que voyez-vous comme avantage comparatif de l'ONU FEMMES dans ce contexte vis-à-vis des autres entités des Nations Unies?</b>
Droits de l'Homme et l'égalité des sexes	Quelle contribution l'ONU Femmes Côte d'Ivoire apporte-t-elle à la mise en œuvre des normes mondiales pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire ?	<b>Aviez-vous connaissance des normes mondiales pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes? Comment intégrez-vous ces normes dans vos actions ?</b>
Durabilité	Y a-t-il l'appropriation nationale et des promoteurs nationaux pour les différentes parties du portefeuille?	<b>Quelle est votre opinion sur les programmes nationaux sur l'égalité des sexes et l'autonomisation économique?</b>
Durabilité	Dans quelle mesure ONU Femme Côte d'Ivoire accorde suffisamment d'attention au renforcement de l'environnement pour le développement durable, y compris les activités de renforcement des capacités suffisantes pour que les parties prenantes nationales puissent poursuivre leurs activités sans un soutien de l'ONU Femme?	<b>Votre organisation a-t-elle directement bénéficié des interventions d'ONU FEMMES? Comment ?</b>
Durabilité	Quels sont les systèmes locaux de responsabilisation et de surveillance	<b>Vos structures déconcentrées sont-elles des relais pour les programmes d'ONU</b>



	locale qui ont été mis en place pour améliorer le développement local des connaissances et appuyer la durabilité des résultats?	<b>FEMMES dans les départements/régions ?</b>
Durabilité	Quels sont les principaux facteurs qui ont influencé (ou peuvent influencer) la réalisation ou la non-réalisation de la durabilité du programme ONU Femmes Côte d'Ivoire (lien vers la théorie organisationnelle du changement du Bureau Pays, le cas échéant)?	<b>Existe-t-il des freins à la réalisation des résultats du programme de ONU FEMMES ?</b>
Efficacité	Dans quelle mesure les choix programmatiques de ONU Femmes Côte d'Ivoire (et des décisions) reposent sur des données probantes? Dans quelle mesure le mécanisme de planification des résultats est-il fiable de manière à permettre que les liens de causalité entre une initiative donnée et ses résultats soient bien établis?	<b>Dans quelle mesure vous êtes associés au processus de formulation des initiatives d'ONU FEMMES ? Quel est votre niveau de contribution ?</b>

## 6. Les partenaires de mise en œuvre

Pertinence	P3 : La stratégie permet-elle à ONU femmes Côte d'Ivoire de traiter les causes sous-jacentes de l'inégalité des sexes, la situation des femmes et des groupes marginalisés tant en termes de domaines de travail stratégiques prioritaires et l'importance donnée à chaque domaines?	<b>Est-ce que l'ONU Femmes répond aux besoins prioritaires réels des femmes?</b>
Efficacité	E2 : Dans quelle mesure les systèmes de planification, de suivi et de rapportage sont-ils appropriés ?	<b>Quels sont les domaines opérationnels qu'ONU FEMMES doit améliorer dans son mécanisme de collecte de données pour mieux cadrer ses interventions ?</b>
Efficacité	E4 : Quelles sont les opportunités et les défis liés à la gestion axée sur les résultats, étant donné que la plupart des travaux de ONU femmes Côte d'Ivoire sont exécutés par des partenaires (tactiques, opportunistes ou stratégiques)?	<b>Considérez-vous ONU FEMMES assez outillée pour atteindre ses objectifs et les résultats?</b>

<p>Efficacité</p>	<p>E6 : Les interventions ont-elles contribué aux résultats? Quels sont les résultats (positifs et négatifs) imprévus qui ont été atteints?</p>	<p><b>Y a t-il eu des résultats inattendus de vos activités?</b></p>
<p>Efficacité</p>	<p>E7 : Quels sont les principaux facteurs entravant l'activation et à la réalisation des résultats prévus ?</p>	<p><b>Y a t-il des facteurs externes qui influent sur les résultats, tant en termes positifs et négatifs?</b></p>
<p>Droits de l'Homme et l'égalité des sexes</p>	<p>D3 : Est-ce que le programme a été mis en œuvre conformément aux droits de l'homme et aux principes de l'efficacité du développement : Participation / autonomisation ; Inclusion / non-discrimination ; responsabilité nationale / transparence</p>	<p><b>De quelle manière vous avez respectez les principes de Droits de l'homme dans la mise en œuvre de vos activités ?</b></p>
<p>Durabilité</p>	<p>d1 : Y a-t-il l'appropriation nationale et des promoteurs nationaux pour les différentes parties du portefeuille?</p>	<p><b>Dans quelle mesure pensez-vous que le gouvernement national de s'approprie -t-il des questions liées à l'égalité entre les sexes et les d'autonomisation des femmes?</b></p>
<p>Durabilité</p>	<p>d2 : Dans quelle mesure ONU Femme côte d'Ivoire accorde suffisamment d'attention au renforcement de l'environnement pour le développement durable, y compris les activités de renforcement des capacités suffisantes pour que les parties prenantes nationales puissent poursuivre leurs activités sans un soutien de l'ONU Femme?</p>	<p><b>Est-ce que l'ONU FEMMES a appuyé le renforcement des capacités de ses partenaires en matière d'égalité des sexes?</b></p>
<p>Durabilité</p>	<p>d3 : Quels sont les systèmes locaux de responsabilisation et de surveillance qui ont été mis en place pour améliorer le développement local des connaissances et appuyer la durabilité des résultats?</p>	<p><b>Existe-t-il des structures de l'Etat assurant la coordination de vos activités ? Comment cela se fait il ?</b></p>
<p>Durabilité</p>	<p>d4 : Quels sont les principaux facteurs qui ont influencé (ou peuvent influencer) la réalisation ou la non-réalisation de la durabilité du programme ONU Femmes côte d'Ivoire (lien vers la théorie organisationnelle du changement du Bureau Pays, le cas échéant)?</p>	<p><b>Quels sont les risques liés à la pérennisation des activités du programme de ONU FEMMES ?</b></p>

## 7. Le Groupe Thématique Genre

Efficacité	E4 : Quelles sont les opportunités et les défis liés à la gestion axée sur les résultats, étant donné que la plupart des travaux de ONU femmes Côte d'Ivoire sont exécutés par des partenaires (tactiques, opportunistes ou stratégiques)?	<b>Est-ce que l'ONU Femmes est en mesure de fournir la capacité substantielle et les connaissances que vous attendez?</b>
Efficacité	E7 : Quels sont les principaux facteurs entravant l'activation et à la réalisation des résultats prévus ?	<b>Comment le système des Nations Unies et l'environnement national ont été réceptifs à l'intégration de l'égalité des sexes?</b>
Efficacité	E9 : Quelle est la contribution de ONU Femmes dans la coordination des Nations Unies sur le Genre et l'égalité des sexes? Quel est le rôle de l'ONU Femmes dans ce domaine? Dans quelle mesure l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes été intégrées à la programmation conjointe des Nations Unies?	<b>Est-ce qu'ONU Femmes est en mesure de faire la coordination sur le genre comme vous attendez?</b>
Efficacité	Quelle fut la contribution de l'ONU Femmes à l'avancement de la réalisation des résultats	<b>Dans quelle mesure pensez-vous que le travail du GTG a influencé la programmation des Nations Unies? Avez-vous des exemples de changements à la suite de cela?</b>
Efficienne	e5 : Quel est l'avantage comparatif de l'ONU Femmes par rapport aux autres entités des Nations Unies et les principaux partenaires ?	<b>Que voyez-vous comme avantage comparatif de ONU FEMMES dans ce contexte?</b>
Durabilité	d1 : Y a-t-il l'appropriation nationale et des promoteurs nationaux pour les différentes parties du portefeuille?	<b>Dans quelle mesure pensez-vous que le gouvernement national s'est approprié les questions de l'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes?</b>
Durabilité	d2 : Dans quelle mesure ONU Femme côte d'Ivoire accorde suffisamment d'attention au renforcement de l'environnement pour le développement durable, y compris les activités de renforcement des capacités suffisantes pour que les parties prenantes nationales puissent poursuivre leurs activités sans un soutien de l'ONU	<b>Est-ce que l'ONU FEMMES a appuyé le renforcement des capacités des agences sœurs en genre?</b>

	Femme?	
Pertinence	P4 : Est-ce que le cadre de résultats est adapté à son objet (la théorie du changement clairement articulée reliant les ressources et les activités aux extrants, les effets et les impacts spécifiques): est-ce que les produits, les résultats et les impacts sélectionnés sont en rapport avec les défis dans les domaines de développement des Droits de la Personne Humaine et de l'Égalité des Sexes ?	<b>Pourriez-vous nous parler du processus de l'intégration du genre dans l'UNDAF et dans la programmation conjointe? Qu'est ce qui a été réalisé jusqu'à présent?</b>

### 8. Organisations de la société civile

Pertinence	Est-ce que ONU-Femme Côte d'Ivoire a adapté son orientation stratégique (y compris les domaines d'intervention prioritaires et l'intérêt donné à chaque région) le cadre des opérations et des résultats à l'environnement changeant (national ou régional)?	<b>Est-ce que l'ONU Femmes répond aux besoins réels prioritaires des femmes?</b>
Pertinence	La stratégie permet-elle à ONU femmes Côte d'Ivoire de traiter les causes sous-jacentes de l'inégalité des sexes, la situation des femmes et des groupes marginalisés tant en termes de domaines de travail stratégiques prioritaires et de l'importance donnée à chaque domaine?	<b>Pensez-vous que le travail de l'ONU FEMMES lutte contre les causes profondes de l'inégalité entre les sexes dans votre contexte?</b>
Pertinence	Est-ce que le portefeuille de projets est aligné sur les politiques nationales? Dans quelle mesure les choix stratégiques de ONU Femme Côte d'Ivoire répondent aux préoccupations prioritaires de développement de la Côte d'Ivoire et des principaux acteurs nationaux ?	<b>Voyez-vous l'objet d'ONU Femmes sur l'autonomisation économique et l'éradication des violences faites aux femmes comme la plus pertinente?</b>
Efficacité	Dans quelle mesure les systèmes de planification, de suivi, et de rapportage sont ils appropriés ?	<b>Est-ce que l'ONU Femmes a les connaissances et compétences nécessaires pour soutenir les résultats dans ce contexte?</b>

Efficacité	Les interventions ont-elles contribué aux résultats? Quels sont les résultats (positifs et négatifs) imprévus qui ont été atteints?	<b>Dans quel domaine ONU FEMMES a contribué le plus à l'évolution de la vie des femmes? Où pourrait-elle faire plus ou moins?</b>
Efficacité	Quels sont les principaux facteurs entravant l'activation et à la réalisation des résultats prévus ?	<b>Quelle est la programmation et le contexte politique voulus? Ce qui devrait raisonnablement être attendu de l'ONU Femmes en termes de faire des progrès dans cet environnement?</b>
Droits de l'Homme et l'égalité des sexes	Dans quelle mesure le programme d'ONU Femmes Côte d' Ivoire change la dynamique du pouvoir dans les relations entre les différents groupes ?	<b>Dans quelle mesure avez-vous vu des changements dans les relations entre les différents groupes sociaux qui ont lieu en raison des interventions d'ONU FEMMES ?</b>
Efficience	Quel est l'avantage comparatif de l'ONU Femmes par rapport aux autres entités des Nations Unies et les principaux partenaires ?	<b>Quelle doit être la place de l'ONU Femmes pour contribuer au mieux à l'atteinte des résultats par rapport aux autres organisations?</b>
Durabilité	Y a-t-il l'appropriation nationale et des promoteurs nationaux pour les différentes parties du portefeuille?	<b>Dans quelle mesure pensez-vous que le gouvernement national s'approprie les questions de l'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes ?</b>

## 9. Administrations locales

Pertinence	P2 : Est-ce que ONU-Femme Côte d'Ivoire a adapté son orientation stratégique (y compris les domaines d'intervention prioritaires et l'intérêt donné à chaque région) le cadre des opérations et des résultats à l'environnement changeant (national ou régional)?	<b>Quelles sont les besoins prioritaires des femmes dans votre région?</b>
Pertinence	P3 : La stratégie permet-elle à ONU femmes Côte d'Ivoire de traiter les causes sous-jacentes de l'inégalité des sexes, la situation des femmes et des groupes marginalisés tant en termes de domaines de travail stratégiques prioritaires et l'importance donnée à chaque domaine?	<b>Est-ce que les projets et les politiques actuelles traitent des causes profondes de l'inégalité entre les sexes dans votre région?</b>

Effacité	E6 : Les interventions ont-elles contribué aux résultats? Quels sont les résultats (positifs et négatifs) imprévus qui ont été atteints?	<b>Voyez-vous des changements importants à la suite des travaux sur les questions de genre, qu'ils soient positifs ou négatifs?</b>
Effacité	E7 : Quels sont les principaux facteurs entravant l'activation et à la réalisation des résultats prévus ?	<b>Que voyez-vous comme les principaux obstacles et opportunités rencontrés par les partisans de l'égalité des sexes?</b>
Effacité	E10 : Quelle fut la contribution de l'ONU Femmes à l'avancement de la réalisation des résultats ?	<b>Quels sont les facteurs qui contribuent le plus à apporter l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans votre région?</b>

### 9- Bailleurs

Pertinence	P3 : La stratégie permet-elle à ONU femmes Côte d'Ivoire de traiter les causes sous-jacentes de l'inégalité des sexes, la situation des femmes et des groupes marginalisés tant en termes de domaines de travail stratégiques prioritaires et l'importance donnée à chaque domaines?	<b>Pensez-vous que le travail de l'ONU FEMMES aborde les questions prioritaires sur l'inégalité des sexes dans le contexte ivoirien?</b>
Pertinence	P5 : Est-ce que le portefeuille de projets est aligné sur les politiques nationales? Dans quelle mesure les choix stratégiques de ONU Femme côte d'Ivoire répondent aux préoccupations prioritaires de développement de la Côte d'Ivoire et des principaux acteurs nationaux ?	<b>Comment vous assurez-vous que les projets soumis par ONU Femmes sont alignés sur les priorités nationales ?</b>
Pertinence	P6a : Quels sont les facteurs qui déterminent les choix programmatiques d'ONU Femmes et les choix de mise à l'échelle?	<b>Quelles sont vos motivations à financer les projets de ONU Femmes CIV ?</b>
Pertinence	P6b : Et dans quelle mesure ceux-ci sont-ils éclairés/guidés par des données probantes et par la prise en compte des ressources disponibles?	<b>Disposez vous de données de références sur les inégalités entre les sexes et le genre pour guider votre décision à financer les projets de ONU Femmes CIV ?</b>

### 10. Communautés (visites terrains)

Pertinence	P2 : Est-ce que ONU-Femme Côte d'Ivoire a adapté son orientation	<b>Quelles sont les besoins prioritaires des femmes dans votre communauté?</b>
------------	--	--

	stratégique (y compris les domaines d'intervention prioritaires et l'intérêt donné à chaque région) le cadre des opérations et des résultats à l'environnement changeant (national ou régional)?	
Pertinence	P3 : La stratégie permet-elle à ONU femmes Côte d'Ivoire de traiter les causes sous-jacentes de l'inégalité des sexes, la situation des femmes et des groupes marginalisés tant en termes de domaines de travail stratégiques prioritaires et l'importance donnée à chaque domaines?	<b>Est-ce que les projets et les politiques actuelles traitent des causes profondes de l'inégalité entre les sexes dans votre région?</b>
Droits de l'Homme et l'Egalité des sexes	D2 : Dans quelle mesure le programme d'ONU Femmes Côte d' Ivoire change la dynamique du pouvoir dans les relations entre les différents groupes ?	<b>Comment sont les relations entre les femmes et les hommes (ou d'autres groupes sociaux) ont évoluées dans votre communauté?</b>
Efficacité	E6 : Les interventions ont-elles contribué aux résultats? Quels sont les résultats (positifs et négatifs) imprévus qui ont été atteints?	<b>Voyez-vous des changements importants à la suite des travaux sur les droits des femmes, que ce soit positif ou négatif?</b>
Efficacité	E10 : Quelle fut la contribution de l'ONU Femmes à l'avancement de la réalisation des résultats	<b>Quels sont les facteurs qui contribuent le plus à apporter l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans votre communauté?</b>
Efficacité	E7 : Quels sont les principaux facteurs entravant l'activation et à la réalisation des résultats prévus ?	<b>Que voyez-vous comme les principaux obstacles et opportunités rencontrés par les partisans de l'égalité des sexes et les droits des femmes?</b>
Droits de l'Homme et l'Egalité des sexes	D3 : Quels sont les systèmes locaux de responsabilisation et de surveillance qui ont été mis en place pour améliorer le développement local des connaissances et appuyer la durabilité des résultats?	<b>S'il vous plaît parler nous de vos idées et plans pour continuer à soutenir les droits des personnes vulnérables dans votre communauté.</b>

## Recommandations

**Recommandation 1 :**

**Aspects Organisationnels – décisions recommandées concernant les capacités et structures organisationnelles**

<b>Urgence :</b> Elevé	<b>Impact :</b> Elevé	<b>Difficulté :</b> Faible
<b>Description de la recommandation</b> ONU Femmes CIV doit renforcer le plaidoyer auprès des institutions nationales pour harmonier les textes nationaux en matière de genre avec ceux des normes internationales pour permettre à la Côte d'Ivoire d'avoir des mesures contraignantes et intégrer le genre dans les programmes.		

**Recommandation 2 :**

**Conception du Programme – décisions recommandées concernant les domaines thématiques prioritaires**

<b>Urgence :</b> Modérée	<b>Impact :</b> Elevé	<b>Difficulté :</b> Faible
<b>Description de la recommandation</b> ONU femmes CIV doit mettre en place un dispositif de suivi pour s'assurer que les projets et programmes des agences de Nations Unies intègrent le genre depuis la conception, la mise en œuvre et l'évaluation.		

**Recommandation 3 :**

**Aspects Organisationnels – décisions recommandées concernant l'approche technique**

<b>Urgence :</b> Faible	<b>Impact :</b> Elevé	<b>Difficulté :</b> Elevée
<b>Description de la recommandation</b> ONU femmes CIV doit construire les théories de changement pour chaque thématique et qui tiennent compte des spécificités liés à la Côte d'Ivoire (Risques/hypothèses critiques) afin qu'elles soient suivies de façon rigoureuse et que les résultats escomptés soient atteints.		

**Recommandation 4 :**

**Coordination – décisions recommandées concernant le positionnement stratégique d'ONU Femmes relativement à l'appui de l'efficacité du Système des Nations Unies en matière de Genre et de droits Humains**

<b>Urgence :</b> Modérée	<b>Impact :</b> Elevé	<b>Difficulté :</b> Faible
-----------------------------	--------------------------	-------------------------------



**Description de la recommandation**

**Renforcer** le mécanisme de gestion financière des projets afin de s'assurer de leur performance (efficacité et efficience), si non elle doit prendre des mesures correctives.

**Recommandation 5 :**

**Partenariats – décisions recommandées concernant les partenariats stratégiques d'ONU Femmes**

<b>Urgence :</b>	<b>Impact :</b>	<b>Difficulté :</b>
<b>Modérée</b>	<b>Elevé</b>	<b>Faible</b>

**Description de la recommandation**

**appuyer** une analyse et l'évaluation des capacités nationales en matière de genre et soutenir l'opérationnalisation des textes de loi en faveur de l'Egalité des sexes et de l'autonomisation des femmes

**ONU Femmes doit poursuivre les audits genre qui permettent de disposer d'un diagnostic sur les capacités des ministères à mettre en œuvre leur mandat en tenant compte du genre de façon appropriée.** Les recommandations issues des audits pourraient donner lieu à des partenariats en vue de les mettre œuvre et contribuer à l'opérationnalisation de certaines instances dédiées telles que le ministère en charge du genre, le Conseil national pour la femme et l'Observatoire du genre.

**Recommandation 6 :**

**Normatif – décisions recommandées concernant la mise en œuvre des normes et standards des Droits Humains**

<b>Urgence :</b>	<b>Impact :</b>	<b>Difficulté :</b>
<b>Modérée</b>	<b>Modéré</b>	<b>Elevée</b>

**Description de la recommandation**

**Etablir** des partenariats avec les structures déconcentrées de l'Etat, les réseaux des OSC et les média y compris les entreprises de téléphonie mobile pour atteindre plus de femmes et de personnes vulnérables dans ses projets.

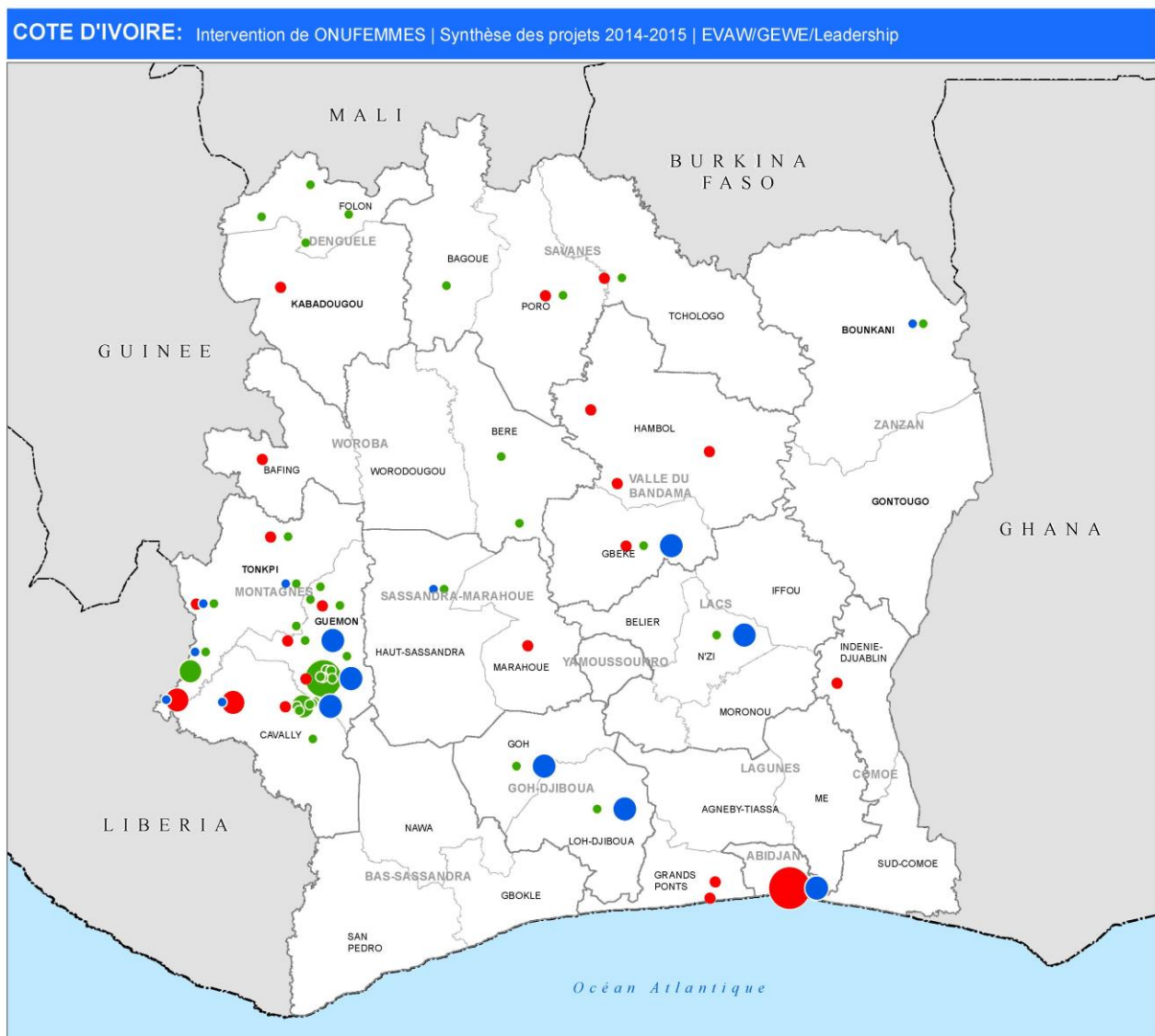
L'appui aux instances nationales dans la mise en œuvre des normes serait un atout pour l'ONU Femmes et engendrerait une visibilité sous régionale. Ce seront des actions concrètes auprès du gouvernement et des populations et les changements seront considérablement appréciables. L'Etat verrait un partenaire privilégié dans la mise en œuvre du PND 2016-2020 qui reflète les engagements du gouvernement à respecter les standards en matière de Droits Humains.

**Recommandation 7 :**

**Normatif – décisions recommandées concernant la participation nationale aux processus normatifs intergouvernementaux**

<b>Urgence :</b>	<b>Impact :</b>	<b>Difficulté :</b>
<b>Modérée</b>	<b>Modérée</b>	<b>Modérée</b>
<b>Description de la recommandation</b>		
<p><b>Accompagner</b> la Côte d'Ivoire dans le suivi des instruments dont elle est Etat-partie et faciliter les plaidoyers pour l'adoption d'une Loi de Quota en Côte d'Ivoire.</p> <p>La question du genre étant transversale, le Bureau Pays facilitera ainsi la visibilité de la CIV au plan international à travers les communications dans les conférences et rencontres de haut niveau. Par voie de conséquence, l'efficacité d'ONU Femmes sera reconnue et les partenaires gagneront plus à financer les activités du bureau. des actions de plaidoyers pourront être engagées par la Société Civile pour booster la décision au plan national.</p>		

**Cartographie des interventions de l'ONU Femmes en Côte d'Ivoire**



**ONU FEMMES**

Limite d'Etat  
 Limite du District  
 Limite de Région

Nombre de partenaires de mise en œuvre  
 4  
 2  
 1

**Composante ONU Femmes**  
 ● EVAW  
 ● GEWE  
 ● Leadership

**Produit par:**

Map Doc Name: CIV0072 Projet Shythes  
 GLIDE Number: 2  
 Creation Date: UTM 30  
 Projection/Datum:  
 Nominal Scale at A3 paper size: 1:

0 40 80 120 km  
 Map data source(s):  
 Spatial dat: CNTIG/OCHA  
 Thematic data: ONUFEMMES  
**Disclaimers:**  
 The designations employed and the presentation of this map do not imply the expression of any opinion on the part of the Secretariat of the United Nations regarding the legal status of any country, territory, city or authorities, or concerning the delimitation of boundaries.