

CONFÉDÉRATION SUISSE, DÉPARTEMENT
FÉDÉRAL DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES AGISSANT
PAR L'INTERMÉDIAIRE DE L'AMBASSADE DE
SUISSE EN TUNISIE - DIVISION COOPÉRATION
INTERNATIONALE

ÉTUDE
« SORTIR LES RÉSULTATS
GENRE DE L'OMBRE »

IBTISSEM JOUINI

WWW.EVALCHANGE.COM

Étude « Sortir les résultats Genre de l'ombre »

Rapport

22/1/2021

Ibtissem Jouini, Réseau [EvalChange](#)

Table des Matières

Résumé	5
Contexte et objectifs de l'Étude.....	9
1.1. Contexte	9
1.2. Objectifs de l'Étude	10
Méthodologie	11
Résultats de l'étude	16
Pertinence et cohérence	16
Efficacité de l'intégration du genre dans la gestion des projets	19
Études de cas.....	26
Etude de cas 1 : Contribution au Programme Pays Cities Alliance (Phase II)	26
Étude de cas 2 : Programme RESPECT (DCAF).....	33
Conclusion	38
Recommandations	39
Annexes	41
Annexe 1 : Matrice de recherche	41
Annexe 2 : Catégories des parties prenantes consultées/à consulter	50
Annexe 3 : Chronogramme de la mission	53
Annexe 4 : Liste des documents revus	54
Annexe 5 : Termes de références de l'étude.....	59

Remerciements

Je remercie l'Ambassade de Suisse en Tunisie, Division Coopération Internationale en Tunisie et plus particulièrement M. Willi Graf, Chef Coopération Internationale et M. Saïd Zekri, Point Focal Genre pour l'encadrement et leur réactivité à prendre des dispositions afin de faciliter cette étude notamment les obstacles causés par la pandémie du Covid-19. Mes remerciements s'adressent aussi à M. Patrick Zimmerli, Directeur Suppléant de la Coopération Internationale à l'ambassade de Suisse.

Je voudrais exprimer aussi ma reconnaissance aux chargées de programmes au niveau de la Division Coopération Internationale: Mme Amani Choubani, Mme Aïda Doggui Moreno, Mme Dalel Laroussi, Mme Karima Gmada Kefi et Mme Nosra Ayari, pour les échanges riches et francs autour du sujet de l'étude et les efforts fournis afin d'organiser les réunions avec les partenaires, de fournir la documentation utile et de communiquer l'information demandée dans les meilleurs délais.

Je voudrais également exprimer ma gratitude à Mme Nadia Amri, MENA D/ Programme Officer Peace, Governance and Equality et aux représentant(e)s des parties prenantes consultées pour leur disponibilité et le partage de leurs points de vue et opinions en toute clarté et transparence.

Notes de la consultante

Des propos et des noms ont été traduits du dialecte tunisien ou de l'anglais au français et peuvent donc ne pas refléter le sens original d'une manière précise.

Afin d'éviter les répétitions et des lourdeurs dans le texte, parfois le terme « genre » utilisé tout au long du rapport signifie aussi « égalité de genre », « égalité hommes/femmes », « prise en compte de la dimension genre ».

Abréviations et Acronymes :

CREDIF	Centre de Recherche, d'Étude de Documentation et d'Information sur la Femme
CRDA	Commissariat Régional de Développement Agricole
CA	Cities Alliances
Copil	Comité de Pilotage
DCAF	Geneva Centre for Security Sector Governance
DCI	Division Coopération Internationale
DFAE	Département Fédéral des Affaires Étrangères de la Confédération Suisse
DSH	Division de la Sécurité Humaine
DDC	Direction du Développement et de la Coopération
EG	Égalité Genre
FNVT	Fédération Nationale des Villes Tunisiennes
ONG	Organisations Non Gouvernementales
ODD	Objectifs de Développement Durable
GTEX-Tunisie	Programme Global pour le Textile et l'habillement - Tunisie
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (Agence de Coopération Allemande)
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économiques
ONU-FEMME	Organisation des Nations Unies Femmes
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le Développement industriel
PAMPAT	Programme Accès aux Marchés des Produits Agroalimentaires/de Terroir
PAET	Programme de soutien au processus électoral en Tunisie
PFIPT	Programme Formation et Insertion Professionnelles en Tunisie
RESPECT	Redevabilité, Sécurité et Prévention de l'Extrémisme Violent pour les Citoyennes et Citoyens Tunisiens
PEV	Prévention de l'Extrémisme Violent
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
TdC	Théorie de Changement
TFNA	Trust Fund North Africa
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
SIDA	L'Agence suédoise de développement international (ENG : Swedish International Development Cooperation Agency)
USAID	United States Agency for International Development
WOGA	Whole-of-Government Approach (approche pangouvernementale)
SCST	Stratégie de Coopération Suisse en Tunisie
SDV	Stratégies de développement des villes

Résumé

Contexte et objectifs

Dans la stratégie de la coopération suisse, la dimension genre est considérée comme un thème transversal. Toutefois, le constat est que la documentation des activités spécifiques au genre ne permet pas un apprentissage et un échange d'information sur les succès et les échecs. Dans ce cadre, la présente étude poursuit les objectifs suivants : (i) Analyser l'approche de l'intégration transversale des questions Genre dans le portefeuille de la Coopération suisse (ii) Sortir de l'ombre les performances et les résultats Genre les plus significatifs (attendus ou inattendus) pour la liste de projets sélectionnés (iii) Rédiger des success-stories à partir des résultats réalisés par les différents projets sélectionnés pour la mission, et (iv) Fournir, sur la base des leçons apprises, et du contexte tunisien, des recommandations par rapport à la dimension Genre dans le nouveau programme pays 2021-2024, ainsi que des propositions pour l'amélioration du suivi et du reporting des résultats spécifiques au Genre dans les années à venir.

Méthodologie

L'étude a suivi une approche qualitative combinant deux méthodes de collecte de données : une revue systématique des documents des projets sélectionnés qui est basée sur un cadre analytique et la conduite d'entretiens avec les parties prenantes et des observations et une visite de terrain. Au total 37 personnes ont été consultées et une centaine de documents revus, codés et analysés.

Résultats de l'étude

Pertinence et cohérence

Au niveau stratégique, la base conceptuelle pour l'intégration de la dimension genre est cohérente dans les stratégies de la DDC¹, de la SECO² et de la DFAE³. Les trois documents s'accordent sur l'importance d'appliquer une approche transversale du genre dans les politiques et programmes. Toutefois, La pertinence du cadre conceptuel est partielle par ce que leur appropriation est faible et l'approche intégrale n'est pas appliquée dans son ensemble au niveau des projets. Au niveau opérationnel, le [Shareweb](#) du Réseau Genre de la DDC est pertinent mais n'est pas suffisamment utilisé. La checklist (Gender Policy

¹ Égalité homme-femme de la DDC : lignes stratégiques et priorités thématiques 2015-2018

² SECO's Approach to Gender Equality in Development Cooperation

³ Stratégie « Égalité des genres et Droits des femmes » de la DFAE

Marker) est utilisée mais l'effet de son utilisation sur le choix des objectifs et indicateurs est limité. Enfin, la contribution du point focal genre est perçue comme insuffisante et les attentes de l'équipe des programmes sont importantes en comparaison avec le temps alloué (5%) et les moyens mis à disposition.

Efficacité de l'intégration du genre dans la gestion des projets

Phase de conception et planification : La problématique du genre n'est pas suffisamment prise en compte en amont dans l'analyse du contexte et les autres évaluations nécessaires à l'intervention pour les projets dont le genre est estimé comme significatif. De ce fait, les organisations travaillant spécifiquement sur le genre, ou avec les femmes, ne sont généralement pas consultées. L'application de l'approche visant à éviter de nuire⁴ de la stratégie SECO n'est pas systématiquement adoptée surtout pour les projets du domaine de l'économie. Les indicateurs quantitatifs des produits (outputs) sont privilégiés par tous (DDC et partenaires) et se limitent généralement au nombre de participation hommes/femmes.

Phase de mise en œuvre et suivi : Les « meilleures – et mauvaises – pratiques » en matière d'intégration de la dimension de genre ne sont pas analysées et diffusées au sein de la coopération suisse périodiquement ou en ex post des projets. Les mécanismes de suivi des projets des partenaires sont sensibles au genre et sont appliqués mais seulement pour les aspects quantitatifs (ségrégation H/F) et couvrent uniquement les objectifs et indicateurs inclus dans le cadre logique. Sans exception, le suivi documenté dans les rapports porte sur les produits et non sur les effets.

Phase de reportage et évaluation : Les résultats relatifs à la dimension du genre ne sont pas systématiquement intégrés dans toutes les sections des rapports d'avancement ou finaux. Les résultats genre font rarement l'objet d'une évaluation spécifique et de rapports en vue de promouvoir la redevabilité et l'apprentissage. Parmi les programmes analysés, il existe de bon exemples d'évaluations qui ont traité à des niveaux variables la thématique genre, une en particulier a identifié des opportunités manquées en termes de suivi et les limites de certaines approches avec le principe de la prise en compte des inégalités genre.

Résultats genre dans le cadre des études de cas

La contribution au Programme pays Cities Alliance (Phase II) est un exemple montrant le fait d'aborder la gestion du programme par le prisme du genre a permis de mettre le programme sur une bonne voie pour

⁴ Ne pas nuire (do no harm): ce principe vise à garantir qu'aucun programme de développement ne soutient les facteurs susceptibles d'affecter négativement les individus et les groupes d'une société. Une approche ne pas nuire à GE exige que les projets conduisent une analyse des risques potentiels de perpétuer ou de renforcer involontairement les inégalités entre les sexes dans le contexte de l'engagement, de surveiller de manière proactive les risques et de prendre des mesures correctives / compensatoires le cas échéant (GENDERNET, 2016). Source: Extrait traduit de l'anglais de "SECO's Approach to Gender Equality in Development Cooperation Version 1.0 (27-Mar-2020)"

tenir compte dès le départ des dynamiques du pouvoir, du risque et de l'exclusion, cela s'est reflété dans les produits réalisés notamment les stratégies de développement des villes (SDVs). L'engagement, au niveau stratégique et opérationnel du partenariat en plus de sa capacité à tisser des collaborations pertinentes et spécialisées ont contribué à atteindre des résultats positifs.

Le programme **Redevabilité, Sécurité et Prévention de l'Extrémisme violent pour les Citoyennes et citoyens Tunisiens (RESPECT) à travers le DCAF** est un exemple montrant que l'adoption d'un objectif spécifique genre au niveau du cadre logique et le partenariat avec des organisations spécialisées en genre et ayant une capacité d'entreprendre un travail de plaidoyer a permis d'avoir des résultats genre concrets et visibles et a amplifié les chances du programme pour influencer la prise en compte du genre au niveau institutionnel et législatif.

Recommandations

La coopération suisse dispose d'un cadre conceptuel et opérationnel adéquat et gagnerait à engager des actions en vue de garantir l'intégration de la dimension genre à tous les niveaux des programmes/projets et sortir les résultats genre de l'ombre.

1- Affermir le positionnement de la Suisse comme bailleur de fond soucieux de l'égalité hommes/femmes en Tunisie

- Dans le nouveau programme pays 2021-2024, la Suisse devrait dédier un budget déterminé pour les programmes /contributions où le genre est un objectif principal.
- L'engagement de la Suisse envers l'égalité genre devrait se refléter d'une manière plus explicite dans sa stratégie pays.

2- Renforcer l'intégration transversale de la dimension genre dans les programmes et contributions

- A court terme, la Suisse pourrait arriver à des résultats concrets si tous les programmes (ou le genre est estimé comme significatif) intègrent un objectif spécifique genre et les contributions soient conditionnées de couvrir des activités/composantes ayant pour objectif de réduire les inégalités genre.
- La Suisse pourrait conditionner ses contributions financières des partenaires de mise en œuvre par la formation de partenariats avec des organisations spécialisées en genre⁵ dès la phase de conception et de démarrage.

3- Conduire périodiquement des analyses genre rigoureuses par domaine d'activité

- Les analyses genre⁶ sont la clef de la réussite de l'intégration du genre dans les programmes. En effet, ces analyses devraient servir de référence et identifier les orientations stratégiques et

⁵ Les résultats de cette étude et les bonnes pratiques dans ce domaine montrent que si les parties prenantes spécialisées en genre sont impliquées dans toutes les étapes du cycle du projet, l'intégration du genre a plus de chance d'être intégrée d'une manière appropriée.

⁶ Alors que certains programmes choisissent d'entreprendre des études de recherche spécifiques et indépendantes sur la dynamique du genre dans leurs domaines d'intervention prioritaires, d'autres programmes intègrent l'analyse de genre dans la recherche diagnostique de base.

contextuelles qui seront ensuite déclinées en objectifs spécifiques, indicateurs, stratégies pour ne pas nuire et réduire les risques.

- En plus, la coopération suisse devrait exiger des analyses plus rigoureuses des partenaires, demander des résultats concrets et partager les leçons apprises et bonnes pratiques. Par exemple, la Suisse pourrait établir un partenariat avec le [CREDIF](#)⁷ pour conduire ces études, vu sa crédibilité comme centre de recherche et son influence.
- Inclure systématiquement des expert(e)s en genre dans les études de préparation de projets/programmes.

4- Renforcement des capacités des équipes des programmes

- L'engagement en faveur de l'égalité de genre est important mais les chargé(e)s de programmes ont besoin d'une formation sur le concept et les techniques pratiques pour intégrer le genre, et surtout suivre et évaluer cette intégration auprès des partenaires de mise en œuvre. Cela aussi pourrait se faire en intégrant des objectifs de genre dans l'évaluation des performances, etc.
- La position de point focal genre de la DDC serait plus bénéfique si elle est assumée d'une manière tournante. Ainsi, les chargé(e)s des programmes auront tout(e)s une chance pour s'imprégner des dynamiques et méthodologies développées au niveau du réseau genre.
- Le réseau genre de la DDC devrait rendre les outils et documents plus accessibles afin de promouvoir leur utilisation.

5- Renforcer le mécanisme d'apprentissage collectif sur la problématique du genre

- Plusieurs occasions d'échange avec les partenaires peuvent être conçues et organisées par la coopération suisse, tels qu'un événement annuel de présentation de résultats de genre des différents programmes, la publication d'une revue (newsletter) périodique des résultats de genre, etc.
- Les chargé(e)s de programmes devraient communiquer mieux les exigences de la coopération en matière de résultats de genre attendus. Par exemple, communiquer une liste de questions de genre auxquelles les rapports devraient inclure. Dans ce cas, les fiches thématiques sont très utiles.

⁷ Le Statut juridique : Le CREDIF a été créé en vertu de la loi n°78 de l'année 1990, en date du 7 août 1990, abrogée et modifiée, par la loi n°121 de l'année 1992, en date du 29 décembre 1992. Le Centre est placé sous la tutelle du ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors (MFFES). C'est un établissement public à caractère non administratif (EPNA), régi par le décret n°97-546 du 31 mars 1997. Sa structure administrative et financière et sa gestion sont fixées en vertu du décret n°1986 de l'année 1993, en date du 27 décembre 1993, amendé par le décret n°1205 de l'année 1999, en date du 31 mai 1999.

Contexte et Objectifs de l'Étude

1.1. Contexte

Depuis 2011, et suite aux soulèvements populaires, la Suisse a engagé un programme de coopération pour soutenir la transition démocratique de la Tunisie. Mis en œuvre par la Division Coopération Internationale (DCI) de l'Ambassade de Suisse en Tunisie, le programme s'est articulé autour de trois axes principaux : (i) Transition démocratique et droits de l'homme, (ii) Développement économique et création d'emplois, et (iii) Migration et protection. À partir de 2017, une stratégie de coopération suisse, couvrant la période 2017-2020, dédiée pour la Tunisie a été adoptée.

Dans la stratégie de la coopération, la dimension Genre est considérée comme un thème transversal. Toutefois, le constat est que la documentation des activités spécifiques au genre ne satisfait pas les attentes et par conséquent ne permet pas un apprentissage et un échange d'information sur les succès et les échecs. Bien que l'effort de la prise en considération des questions liées au Genre soit estimé important par le bureau, il fait face à des difficultés quand il essaie de sortir les résultats Genre acquis de l'ombre.

La coopération suisse dispose de plusieurs documents stratégiques et de mécanismes internes pour intégrer la dimension Genre dans les programmes. En effet, les programmes et projets bénéficient de plusieurs outils pour assurer l'intégration transversale de la dimension genre, les plus importants sont listés dans ce qui suit :

Niveau stratégique :

- ✓ Égalité homme-femme à la DDC : lignes stratégiques et priorités thématiques 2015-2018 ([lien](#))
- ✓ Stratégie de coopération suisse en Tunisie 2017–2020 ([lien](#))
- ✓ Stratégie Égalité des genres et Droits des femmes du DFAE ([lien](#))
- ✓ SECO's Approach to Gender Equality in Development Cooperation. Version 1.0 (27-Mar-2020) first version

Niveau opérationnel :

- ✓ Un point focal Genre - DDC bureau Tunisie
- ✓ Comment intégrer la perspective genre dans la gestion du cycle de projet. (Guide de la DDC)
- ✓ Une [plateforme en ligne](#)⁸ (Gender Equality Network)
- ✓ Gender in practice a toolkit for SDC and its partners ([lien](#))

⁸ Objectif : pour partager les apprentissages et les expériences, échanger des informations et renforcer les capacités. Le Gendernetwork surveille également la conformité de la DDC à la politique de genre de la DDC.

- ✓ Le marqueur de la politique d'égalité des sexes⁹ ([lien](#))
- ✓ Analyse de genre : guide pratique ([lien](#))
- ✓ Guides thématiques Genre ([lien](#))
- ✓ Indicateurs de référence relatifs au genre (message 2017-2020)¹⁰ ([lien](#))

Autres pertinent :

- ✓ COVID-19 Response – Consider the Gender Aspect of the Crisis ([lien](#))

1.2. Objectifs de l'Étude

Tel qu'énoncé au niveau des termes de références (TdR) et la confirmation des lignes de recherche durant la réunion de cadrage, la présente étude poursuit les objectifs suivants :

1. Analyser **l'approche de l'intégration transversale** des questions Genre dans le portefeuille de la Coopération suisse et développer des recommandations concernant l'amélioration de la prise en considération de ces questions, tout au long de la gestion du cycle de projet (planification, exécution, monitoring et reporting).
2. Sortir de l'ombre **les performances et les résultats Genre** les plus significatifs (attendus ou inattendus) pour la liste de projets sélectionnés.
3. Rédiger des **success-stories** à partir des résultats réalisés par les différents projets sélectionnés pour la mission.
4. Fournir, sur la base des leçons apprises, et du contexte tunisien, des **recommandations** par rapport à la dimension Genre dans le nouveau programme pays 2021-2024, ainsi que des propositions pour l'amélioration du suivi et du reporting des résultats spécifiques au Genre dans les années à venir

9 Outil qui permet de suivre l'intégration et le suivi des ressources allouées à l'égalité des sexes. La checklist définit des critères minimums pour noter les PM Genre dans la fiche technique SAP. La check-list est annexée à toutes les propositions d'entrée en matière et de crédit.

10 À travers l'objectif stratégique 7 du message 2017-20 et la Stratégie Égalité des genres et droits des femmes du DFAE, la DDC s'est engagée à renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que les droits des femmes et des filles. L'objectif stratégique 7 met l'accent sur trois thématiques :

7.1 Renforcer et soutenir les droits des femmes et une vie exempte de toute forme de violence sexuelle et sexiste, avec un accent particulier sur les contextes de fragilité et de conflit, ainsi que la protection de la santé et des droits sexuels et reproductifs (SDSR).

7.2 Renforcer l'autonomisation économique des femmes, avec un accent particulier sur l'accès aux ressources naturelles et à la terre, à l'acquisition de compétences et à la formation, à des services financiers, aux marchés et à des revenus

7.3 Renforcer et soutenir la participation politique des femmes ainsi que des approches sensibles au genre dans les processus locaux et nationaux de gouvernance, de consolidation de la paix et de construction de l'État.

Méthodologie

L'étude a suivi une approche qualitative combinant deux méthodes de collecte de données : une **revue systématique** des documents des projets sélectionnés qui est basée sur un cadre analytique et la conduite **d'entretiens/groupe de discussions** avec les parties prenantes. En effet, la revue systématique a permis d'évaluer l'étendue de l'intégration de la dimension Genre dans les projets et les entretiens ont permis d'approfondir l'analyse sur les facteurs favorisant la prise en compte (ou non) du genre ainsi que l'identification et la documentation des études de cas (principalement les cas de succès). L'étude a été conduite, dans la mesure du possible compte tenu de la situation de la pandémie, de manière inclusive et participative, impliquant différentes catégories de parties prenantes (voir [Annexe 2](#)). L'étude a été conduite suivant trois phases.

Phase I : Préparation et conception des outils de recherche

Une revue documentaire qui englobe les documents stratégiques en matière de prise en considération de la dimension Genre dans les projets et programmes de coopération, une sélection des documents clés des dix projets sélectionnés est réalisée (Proposition de Crédit/Prodoc, rapport narratif de suivi, rapport narratif final, rapport d'évaluation, autres produits du programme/projet). Les documents revus peuvent être consultés au niveau de [l'Annexe 3](#).

La matrice de recherche ([Annexe 1](#)) a été développée sur la base des questions de recherche formulées dans les TdRs et les indicateurs de référence de la DDC pour l'intégration de la dimension genre dans le cycle de gestion de projet¹¹ et a servi de cadre analytique notamment pour le reportage des résultats. Les indicateurs spécifiques à chaque secteur ont été également considérés pour chaque programme/projet sur la base des guides thématiques de la DDC et d'autres sources pertinentes afin d'établir la jonction avec les bonnes pratiques en termes de prise en compte du genre pour chacun des domaines d'intervention.

Un système de codage¹² a été développé sur la base des objectifs de l'étude, la matrice de recherche ainsi que la revue initiale des trois documents types. Les thématiques principales ont été introduites comme un codebook dans le logiciel [MAXQDA](#) d'analyse de données qualitatives et le logiciel a servi comme une base

11 « Comment intégrer la perspective genre dans la gestion du cycle de projet ». Un guide de la DDC.

12 La procédure analytique consiste à trouver, sélectionner, évaluer (donner un sens) et synthétiser les données contenues dans les documents. L'analyse de documents produit des données - extraits, citations ou passages entiers - qui sont ensuite organisées en thèmes, catégories et exemples de cas spécifiquement à travers l'analyse de contenu (Labuschagne, 2003; cité dans Bowen, 2009).

de données pour gérer les documents des projets sélectionnés¹³. Une recherche par mots clefs est appliquée aux documents selon la langue (i.e. femmes/women, Genre/Gender, discrimination, égalité, inclusive/inclusive, homme/men, fille/girl, équité). L'affectation du code se fait uniquement sur le contenu lié à la thématique Genre pour les thèmes choisis.

Phase II : Collecte et traitement de données

Des entretiens semi-directifs : Afin d'identifier les défis pour une prise en compte effective de la dimension Genre à tous les niveaux programmatiques et approfondir davantage la réflexion sur les résultats obtenus à partir de la revue documentaire. La collecte de données a inclus les chargées de programmes, partenaires de mise en œuvre. Une liste exhaustive se trouve au niveau de [l'Annexe 2](#).

Des entretiens non-directifs : dans le cadre de l'exploration des changements auxquels les différents projets/programmes ont contribué, des entretiens ouverts et non structurés avec les partenaires et bénéficiaires indirectes ont été effectués. Cette méthode a permis d'identifier les résultats non attendus positifs ou négatifs. L'identification et la conduite de ces entretiens s'est faite uniquement pour les cas sélectionnés qui présentent un potentiel pour documenter des cas de réussites. Considérant la multiplicité des intervenants et la complexité de l'environnement des sujets concernés, seulement la contribution (et non l'attribution) de l'investissement de la coopération suisse et de ses partenaires est identifiée et analysée.

Observation et visite de terrain : dans le cadre de [l'étude de cas 1](#), l'équipe d'évaluation a effectué une visite de terrain, le 3 décembre 2020, à la commune de Béja dans le cadre de la contribution au programme de Cities Alliances (CA). Dans le cadre de [l'étude de cas 2](#), l'équipe a participé à deux événements en ligne réalisés par l'association Aswat Nissa en relation avec le programme RESPECT-DCAF :

- Séminaire virtuel (FB live) : « Intégration d'une approche genre dans les textes juridiques tunisiens liés à la sécurité », le 23 Novembre 2020. [Lien web](#).
- Séminaire virtuel (FB live) : « Suivi de la sensibilité au genre par la commission des questions relatives à la femme, à la famille et à l'enfance ». Le 13 novembre 2020. [Lien web](#)

➤ **Au total 37 personnes ont été consultées dans le cadre de cette étude et une centaine de documents revus, codés et analysés (voir Annexes 2 et 3)**

¹³ et permettra d'une part de modifier les codes au fur et à mesure de l'exploration des documents à la lumière des différentes nuances qui émergent mais également d'examiner séparément des données spécifiques (correspondant à des indicateurs déterminés) qui permettront d'identifier les tendances.

Tableau 1 : Projets sélectionnés par la coopération suisse pour l'étude

Projets	Partenaires
La Tunisie décide - Débats télévisés	The Munathara Initiative
RESPECT- Redevabilité, sécurité et PVE	DCAF PNUD
Programme de soutien au processus électoral en Tunisie - Phase II	IFES PNUD
MENA Women Banking Champions Program - WinF	Banque Mondiale (BM)
Programme Accès aux Marchés des Produits Agroalimentaires/de Terroir - PAMPAT (Phase 2)	ONUDI
Programme Formation et Insertion Professionnelles en Tunisie - PFIPT	Swisscontact
Global Textile and Clothing Program- GTEX-TN	ITC
Programme pays Cities Alliance (Phase II)	Cities Alliance
Amélioration de l'accès aux soins de santé pour les populations migrantes dans le Grand Tunis, Sfax et Médenine	Médecins du Monde
Plateformes d'assistance aux migrants dans le Grand Tunis et la région de Sfax	France Terre d'Asile

Phase III : Analyse des données et reporting

L'analyse des données est structurée selon les questions de recherche (voir la [Matrice de recherche](#)) et basée sur **le croisement des données de différentes sources et méthodes**, ce qui a permis de consolider la fiabilité des résultats et une explication fondée sur des preuves. De plus, une approche participative axée sur l'utilisation des résultats et la capacitation des parties prenantes a été adoptée notamment par le partage des documents de référence quand ils sont méconnus à la suite d'un entretien et la prise en compte des différents avis dans la formulation des recommandations afin de fournir des propositions concrètes et faisables pour l'amélioration de l'intégration, du suivi et du reporting des résultats spécifiques au Genre dans les années à venir.

Etudes de cas : les TdRs, la revue documentaire et les entretiens de démarrage avec les chargé(e)s des programmes et partenaires ont servi de base pour identifier les programmes ayant un potentiel en matière de résultats genre positifs. Une fois l'identification des projets est réalisée¹⁴, des entretiens avec d'autres

¹⁴ Les cas ont été identifiés tout au long de la mission selon l'approche d'échantillonnage en boule de neige (Snowball Sampling).

acteurs et bénéficiaires a eu lieu afin d’approfondir l’étude des résultats. L’élaboration des cas est descriptive et explicative, compte tenu de la complexité de l’environnement. En effet, chaque étude de cas a tenu compte du contexte dans lequel vivent les bénéficiaires notamment en ce qui concerne les aspects économiques, sociaux, politiques et culturels. Le programme est considéré comme un cas de réussite une fois des preuves sont collectés et validés. Ci-dessous les critères utilisés afin de déterminer à quoi pourrait ressembler un cas de réussite.

A quoi ressemble donc le succès ?

Le choix des cas, qui présentent des éléments de réussite devrait inclure (un ou plusieurs) éléments de réussites relatif(s) à la démarche et/ou résultats suivant :

- La prise en compte de la dimension genre a permis de renforcer la pertinence, l’efficacité et l’efficience des interventions ;
- Placer les besoins respectifs des femmes et des hommes au cœur de la planification a permis une approche inclusive ;
- Le fait d’aborder la gestion du programme/projet par le prisme du genre a permis de tenir compte dès le départ des dynamiques du pouvoir, du risque et de l’exclusion. Ce qui a permis de mieux comprendre les processus sociaux endogènes et le contexte dans lequel l’intervention a été mise en œuvre.
- Le fait d’intégrer la dimension du genre dans les projets a permis d’éviter la création de conflits, ou leur exacerbation.
- L’intervention a contribué à améliorer les conditions des femmes dans un des domaines prioritaires de la DDC¹⁵ ou autres domaines pertinents.

Contenu des études de cas :

- Résultats attendus/inattendu attribuable ou non à l’intervention financée par la CS
- Facteurs de réussite internes (compétences, engagement, guides/outils genre, actions spécifique genre, ciblage adéquat des bénéficiaires, etc.)
- Facteurs de réussites externes (contexte propice, saisi d’opportunités, acteurs locaux, besoins réel, partenariats pertinents, etc.)
- Opportunités saisies ou manquées
- Défis et contraintes

En effet, une revue préliminaire des documents stratégiques de la DDC et autres suggère que le succès en matière d’intégration de la dimension Genre dans les programmes peut se manifester à plusieurs niveaux (voir Encadré 1).

¹⁵ Les trois champs d’action prioritaires sont : 1) les contextes fragiles – genre et droit des femmes en période de conflit et dans des contextes fragiles ; 2) l’économie – accès aux ressources naturelles, à la formation et au revenu dans les économies rurales et dans les zones urbaines ; 3) la politique – renforcement de la participation politique des femmes et gouvernance locale. Source : Egalité homme-femme à la DDC : lignes stratégiques et priorités thématiques 2015-2018 (DDC).

Encadré 1: Dimension genre dans la gestion du Projet:

1- Le premier niveau compare les intrants aux produits d'un projet et permet d'en mesurer l'efficacité (sphère de responsabilité directe, ce qu'un projet doit garantir). En matière de genre, les produits sont par exemple des activités spécifiques qui visent à promouvoir l'égalité des sexes (renforcement des capacités, formation professionnelle, etc.)

2- Le deuxième niveau porte sur les résultats et les réalisations du projet. Il mesure les résultats obtenus et les processus mis en place par rapport aux objectifs du projet. Les réalisations nous renseignent sur l'efficacité d'un projet (domaine d'influence, enjeux des partenariats et attentes mutuelles). En matière de genre, on entend par réalisation les changements transformateurs, tels qu'un meilleur accès aux ressources ou aux revenus, etc. En matière de genre, on entend par réalisation les changements transformateurs, tels qu'un meilleur accès aux ressources ou aux revenus,

3- Le troisième niveau met l'accent sur l'impact du projet et permet d'analyser sa pertinence (ce à quoi le projet contribue dans le contexte général). Par exemple, la réduction du nombre de cas de violences contre les femmes constituerait un impact

Source: Comment intégrer la perspective genre dans la gestion du cycle de projet (DDC)

Limitations et contraintes

Les restrictions des déplacements et les protocoles sanitaires en place à cause de la situation de pandémie mondiale et en Tunisie ont fait que les entretiens en face à face soient très réduits. Les groupes de discussions ont été annulés vu le risque élevé de contagion entre participant(e)s.

Il est aussi à noter un manque de réactivité des partenaires indirectes des programmes et projets. Cela est due principalement à l'accumulation des missions d'évaluation en fin de l'année (par exemple : DCAF devait introduire ces partenaires nationaux à trois équipes d'évaluations différentes dans la même période).

Bien que la technique de collecte de données en boule de neige soit pertinente pour identifier les études de cas et les personnes adéquates à interviewer, le passage entre les différents niveaux et catégories de parties prenantes a provoqué des lenteurs pour le déroulement de la mission et la remise du rapport final.

Résultats de l'étude

Pertinence et cohérence

Cette section analysera la mesure avec laquelle la DDC-Bureau Tunisie a réussi à instaurer un environnement propice pour une intégration de la dimension genre dans ses interventions en analysant la pertinence et cohérence du cadre conceptuel (stratégies) et opérationnel (guides, checklist...), l'adéquation des ressources humaines et financières allouées ainsi que l'adéquation des partenariats établis.

Au niveau stratégique

La base conceptuelle pour l'intégration de la dimension genre est cohérente dans les documents stratégiques consultés, particulièrement dans la stratégie de la DDC¹⁶, de la SECO¹⁷ et de la DFAE¹⁸. Les trois stratégies s'accordent sur l'importance d'appliquer une approche transversale du genre dans les politiques et programmes. La stratégie de la DDC (2015-2018), fait un pas de plus en appelant à adopter « *un objectif spécifique ainsi qu'à l'intégration, dans tous les autres objectifs de développement, de buts à atteindre et d'indicateurs liés à la problématique du genre* ».

Les stratégies revues se rejoignent à inscrire le principe d'égalité genre (EG) comme prérequis pour la réduction de la pauvreté, une croissance économique inclusive et d'un développement durable. Se basant sur la prémisse suivante « *lorsque les femmes ont les mêmes chances que les hommes de s'engager activement dans la vie sociale, économique et politique, ce sont les sociétés et leur économie qui prospèrent* ». Par ailleurs, les stratégies recommandent de donner une importance centrale à l'EG. Par exemple, d'inscrire l'EG et les droits des femmes au cœur de l'action bilatérale et multilatérale (DFAE), faire de l'EG un objectif stratégique dans le dialogue avec les partenaires en Suisse et dans les pays partenaires (SECO) ou de considérer l'EG comme un septième objectif stratégique (DDC).

Bien que dépassée et pas mise à jour, seule la stratégie de la DDC (2015-2018) comporte une section qui présente les ressources allouées pour mettre en œuvre la stratégie¹⁹. Les trois documents exposent des

¹⁶ Égalité homme-femme de la DDC : lignes stratégiques et priorités thématiques 2015-2018

¹⁷ SECO's Approach to Gender Equality in Development Cooperation

¹⁸ Stratégie « Égalité des genres et Droits des femmes » de la DFAE

¹⁹ Ressources financières et humaines (état 2014) : Le point focal Genre dispose actuellement d'un crédit global Genre de quelque 300 000 CHF par an, qui couvre l'approche intégrée de l'égalité, le travail sur les réseaux, le backstopping et le renforcement des capacités, les contributions allouées aux partenariats institutionnels et aux collaborations s'élevant au total à 450 000 CHF par an. Le point focal Genre de la DDC est implanté au sein de l'état-major Coopération régionale. Doté d'un EPT de 90 %, il sera à l'avenir secondé par une responsable Genre affiliée à l'Aide

arguments et théories sur lesquelles se basent les orientations principales en termes d'EG, celles de la DDC et de la DFAE déclinent les lignes stratégiques en objectifs spécifiques et la stratégie de la SECO présente un narratif par thème et une série d'actions concrètes.

La pertinence des documents stratégiques est partielle par ce que leur appropriation est faible et l'approche intégrale n'est pas appliquée dans son ensemble au niveau des projets (i.e. intégration d'objectifs spécifiques, DDC). La nouvelle stratégie genre de la DDC n'a pas encore vu le jour et certaines sections restent obsolètes comme les sections des partenariats et ressources. Des stratégies pays auraient comme bénéfices d'affiner les objectifs spécifiques sur la base des besoins prioritaires dans le pays, identifier des indicateurs et des valeurs cibles adaptés ce qui permettrait une meilleure appropriation par les équipes des programmes et partenaires.

L'articulation entre le genre et la gouvernance se manifeste au niveau de l'importance accordée l'EG comme un objectif stratégique et central dans le dialogue avec les partenaires et les relations bilatérales et multilatérales. Cette articulation peut être valorisée concrètement au niveau de l'investissement de la Suisse dans les projets ou programmes dont l'objectif principal est de réduire les inégalités genre. Nonobstant, les stratégies offrent peu de directives pour la mise en œuvre de ces principes ce qui est par la suite reflété dans les programmes. Parmi les projets revus, un seul a comme finalité de réduire les inégalités basée sur le genre dans le secteur financier « MENA Women Banking Champions Program – WinF ». Au fait, le nombre de projets et leurs budgets respectifs dont l'objectif principal est le genre n'a pas été communiqué par la coopération. Par conséquent le degré d'investissement dans la capacité des organisations de femmes dans le cadre de projets axés sur les femmes ou axés sur l'égalité des sexes²⁰ ne peut être estimé. Cette information pourrait aider la Suisse à établir des objectifs réalistes pour les années à venir.

La constitution tunisienne (2014) et les lois sont un allié fort pour les partenaires internationaux comme la suisse pour promouvoir l'agenda genre. A la différence d'autres pays dans la région, la Tunisie est considérée comme un pays où le sujet de l'égalité homme/femmes peut être mis sur la table des négociations avec les partenaires institutionnels. En effet, dans son Article 46 : « *L'État s'engage à protéger les droits acquis de la femme et veille à les consolider et les promouvoir. L'État garantit l'égalité des chances entre l'homme et la femme pour l'accès aux diverses responsabilités et dans tous les domaines. L'État s'emploie à consacrer la parité entre la femme et l'homme dans les assemblées élues. L'État prend les mesures nécessaires en vue d'éliminer la violence contre la femme* ». En plus dans l'article 34 « (...) *L'État veille à garantir la représentativité de la femme dans les assemblées élues* ». Aussi, la Tunisie a adopté en

humanitaire (40 %) et par les membres et interlocuteurs du réseau genre à la centrale et dans les Bucos. Source : Egalité homme-femme à la DDC : lignes stratégiques et priorités thématiques 2015-2018

²⁰ Une approche de programmation qui est pertinente lorsqu'il y a une grande inégalité entre les sexes, ou lorsqu'il y a des problèmes spécifiques qui retiennent les femmes et compromettent ainsi les progrès du développement.

Aout 2017, une Loi²¹ organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

La stratégie pays 2017-2020 est relativement cohérente avec les stratégies genre. La stratégie applique le principe de l'EG comme thème transversal comme recommandé dans les trois stratégies revues (DDC, SECO, DFAE). Toutefois, mettre la problématique de l'EG au centre des négociations et considérer la question comme objectif stratégique n'est pas explicite au niveau de la stratégie. Aussi, l'adoption d'objectifs spécifiques n'est pas systématique et les indicateurs sont plutôt de type quantitatifs portant sur le nombre de bénéficiaires. Au niveau du cadre des résultats, le contenu de la section genre pour chaque domaine est pertinent. Parmi les 9 projets analysés, ayant le genre comme significatif, seulement un projet a inclus un objectif spécifique genre (DCAF). Par ailleurs, des directives stratégiques pour un dialogue/collaboration avec la Société civile spécialisée en genre ou des actions visant à contribuer à une croissance inclusive et un développement durable à travers la responsabilisation du secteur privé manquent de la stratégie genre par ce que c'est une stratégie globale et ne figure pas non plus dans la stratégie pays.

Encadré 2: La dimension genre dans la Stratégie de coopération suisse en Tunisie 2017–2020- Thèmes transversaux

Genre : L'effort d'intégration des besoins et enjeux particuliers présentés aux hommes et aux femmes dans les projets et programmes suisses en Tunisie se poursuit activement, au niveau de la planification, de la mise en oeuvre et du suivi. Les instruments d'analyse et les outils méthodologiques continuent d'être utilisés. Des objectifs spécifiques et l'élaboration de données désagrégées et différenciées selon le sexe permettant de mesurer, quantitativement et qualitativement, les changements dans la position et les conditions des femmes et des filles. Si la place des femmes en Tunisie a, depuis des décennies, reçu une attention particulière et exemplaire dans le contexte régional, il est important de préserver les acquis et d'assurer que les besoins spécifiques soient pris en compte au-delà du discours et dans les régions rurales. La coopération suisse poursuit ses efforts pour renforcer ses capacités et celles de ses partenaires en matière de genre.

Source: Stratégie de coopération suisse en Tunisie 2017–2020

²¹ Travaux préparatoires : Discussion et adoption par l'assemblée des représentants du peuple dans sa séance du 26 juillet 2017.

Au niveau opérationnel

Le [Shareweb](#) du Réseau Genre de la DDC est pertinent mais pas suffisamment utilisé. La plateforme englobe des guides spécifiques au genre pour différents domaines, des outils de travail (notamment comment conduire une analyse genre, etc.) offre des directives pour une intégration du genre mais son impact est limité par ce que ses documents ne sont pas connus ni utilisés par les chargé(e)s de programme qui consultent très peu ou pas du tout la plateforme et les documents genre. Le manque d'encadrement pour se familiariser avec ces outils a été présenté comme facteur entravant à l'utilisation.

La checklist (Gender Policy Marker) est utilisée mais l'effet de son utilisation sur le choix des objectifs et indicateurs est limité. Selon les témoignages cet outil permet de ne pas oublier la question du genre au début du projet. Pour la plupart des projets analysés. Son utilisation est plutôt « machinale » et peu d'exemples montrent un changement au niveau des objectifs spécifiques à la suite de son utilisation.

L'impact de la contribution du point focal genre pour promouvoir l'agenda genre est perçu comme insuffisant et les attentes sont inadéquates en rapport avec les moyens mis à disposition. Dans le bureau DDC Tunisie, le point focal genre ne dispose pas de suffisamment de temps pour réaliser les objectifs de sa mission, seulement 5% de son temps est alloué alors que le guide²² pour les termes de références pour un point focal genre de la DDC recommande un minimum de 20%. En plus, il n'y a pas de budget spécifique alloué pour accomplir la mission et mettre en place des activités de renforcement de capacité. Certaines personnes ont attesté qu'elles n'ont jamais reçu de formations sur l'approche genre par le passé ce qui limite leur performance dans ce domaine. D'une manière générale, la satisfaction des chargé(e)s de programmes consulté(e)s est faible en matière du conseil opérationnel et stratégique reçu.

Efficacité de l'intégration du genre dans la gestion des projets

Phase de conception et planification

Analyse genre

La problématique du genre n'est pas prise en compte dans l'analyse du contexte et les autres évaluations nécessaires à l'intervention pour les projets dont le genre est estimé comme significatif. En effet, aucun

²² SDC Gender Focal Points Guidance for Terms of References.

programme n'a conduit une analyse genre antérieure, en contradiction avec ce qui est indiqué dans la checklist, sauf partiellement le PAMPAT (voir encadré 3) et le CA. Les inégalités basées sur le sexe sont traitées d'une manière superficielle, des statistiques sont montrés mais sans analyse profonde qui permettrait d'aboutir à des recommandations ayant un effet sur le choix des objectifs spécifiques et indicateurs et cela même quand les chiffres montrent un écart significatif entre les hommes et les femmes (ex. : programme GTEX-Tunisie, PFIPT). Quelques dispositions pour réduire les inégalités genre ont été identifiées pour certains domaines (ex. : urbanisme, protection et migration) mais d'une manière générale l'approche est « passive » pour les domaines : gouvernance (PVE, élections), économie, formation et insertion professionnelle.

Les défis et contraintes pour conduire une analyse genre rigoureuse identifiés à travers les entretiens sont les suivants : (i) une analyse genre rigoureuse n'est pas perçue comme une obligation aux yeux des partenaires (ii) la Coopération et les partenaires n'engagent généralement pas d'expertises externes spécialisées quand elle fait défaut en interne. Le manque de temps, la « rareté » de double expertise genre/domaine d'activité selon leur témoignages, l'historique de la politisation du thème du genre en Tunisie (iii) d'autres bailleurs sont perçus comme plus exigeants en matière de résultats genre et donc dans le cadre de contributions à des programmes pays, l'affectation des activités/objectifs genre peut se baser sur cette perception en défaveur de la suisse.

Selon les guides de la DDC, ce n'est pas clair si l'analyse genre doit être conduite comme une étude à part entière ou constituer une section (un paragraphe) du document initial.

Selon le guide pratique concernant l'analyse genre de la DDC « *L'analyse de genre est un outil d'analyse systématique utilisé pour identifier, comprendre et expliquer les différents rôles, besoins et possibilités des hommes et des femmes ainsi que les relations qui les unissent. Elle décèle les inégalités en termes de pouvoir, de ressources et de possibilités qui existent dans les ménages, les communautés, les pays et les différents secteurs. De plus, il permet d'examiner les causes de ces disparités, de déterminer si elles constituent un obstacle potentiel à l'atteinte de résultats significatifs et de chercher comment y remédier. Une analyse de genre apporte une contribution essentielle à la pertinence et à l'efficacité des actions entreprises au titre du développement ainsi qu'à la pérennité des résultats obtenus.* ». Selon le document Marqueur Politique de l'Égalité hommes femmes « *L'analyse de genre / les réflexions ciblées devraient être explicites dans la Proposition d'Entrée ou de Crédit. Ceci soit 1) dans le document principal, soit 2) en annexe (par exemple un extrait du ProDoc) ou 3) dans les commentaires de cette check-list genre* ».

Critiquer les analyses genre reçues de la part des partenaires n'est pas une tâche facile pour les chargé(e)s de programmes. Les fiches thématiques de la DDC sur le genre mettent en lumière les questions et problématiques clés de l'égalité des sexes dans des domaines thématiques spécifiques. L'utilisation de ces fiches aiderait à définir les objectifs spécifiques et les indicateurs en ce qui concerne le genre.

Encadré 3: Analyse genre dans le programme PAMPAT (Phase II)

Une analyse genre est intégrée dans le document du Prodoc au niveau de l'Annexe 9. La section de la dimension genre au niveau du ProDoc présente des statistiques montrant les inégalités genre. L'approche présentée se résume dans les aspects principaux suivant : Analyse la position socio-économique des femmes afin d'identifier les opportunités de valorisation de leur travail ; Soutenir l'institutionnalisation de l'autonomisation des femmes dans les chaînes de valeur ciblées, et ; Renforcer le rôle des femmes dans des postes de responsabilité, notamment en tant que cheffes et gestionnaires d'entreprises et start-up

Toutefois, l'analyse des dynamiques de pouvoir, normes sociales susceptible d'influencer l'accès des femmes aux bénéfices des projets manque ainsi qu'une approche spécifique pour institutionaliser l'autonomisation des femmes. Mais, il était mentionné que le programme pourra considérer d'appliquer le critère de « discrimination positive » dans la sélection des bénéficiaires pour donner la priorité aux femmes qualifiées et compétentes.

Bien que le programme ait conçu la 2ème phase du PAMPAT sur la base des bonnes pratiques et leçons apprises (non documentées mais bien assimilées par l'équipe de mise en œuvre), la nouvelle orientation, notamment en impliquant les CRDAs dans la mise en œuvre pour renforcer la durabilité et l'appropriation de l'approche, présente des défis supplémentaires en matière de genre. Une étude récente montre que les CRDAs n'ont pas la capacité et l'engagement nécessaires pour intégrer l'approche genre à court terme.

Sources : Entretiens, revue documentaire (ProDoc), Étude 'Promouvoir l'Intégration dans le domaine de la gouvernance de l'eau et dans la prise de décision en Tunisie' 2019-2020. IFPRI

Cadre logique et théorie de changement

Comme conséquences des résultats exposés auparavant et pour les programmes analysés, les organisations travaillant spécifiquement sur le genre, ou avec les femmes, ne sont généralement pas consultées. Les contraintes, les besoins et les points de vue des femmes et des hommes, ne sont pas identifiées, et donc n'apparaissent pas clairement dans les objectifs (cadre logique), l'analyse des risques et l'hypothèse d'impact de l'intervention.

L'application de l'approche visant à éviter de nuire (do no harm)²³ de la stratégie SECO n'est pas systématiquement adoptée surtout pour les projets du domaine de l'économie. Par exemple, les études de marchés portant sur les secteurs porteurs ne tiennent pas en compte l'exclusion des femmes de certaines filières, par conséquent, les projets qui visent à appuyer ces domaines sans prendre des dispositions spécifiques pour cibler les femmes contribueraient à renforcer les inégalités en termes d'accès à l'emploi.

Les indicateurs quantitatifs des produits (outputs) sont privilégiés par tous (DDC et partenaires). Les indicateurs se limitent généralement au nombre de participation hommes/femmes. Les indicateurs qualitatifs ne sont pas un choix par ce que c'est difficile de les identifier, par ce que l'analyse genre n'était pas faite d'une manière rigoureuse et par ce que le suivi et l'évaluation nécessite un effort supplémentaire. Ajouté à cela, les changements genrés visés par l'intervention sont rarement intégrés d'une manière explicite dans les théories de changements ce qui rend la documentation de ces aspects difficiles.

Selon le document guide de la DDC pour les indicateurs de résultats (traduit de l'anglais : SDC Guidance on Results Indicators), une combinaison d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs²⁴ est le choix le plus approprié pour couvrir des aspects distincts des résultats obtenus. De plus, les indicateurs d'effets (outcome) et d'impact genre sont rarement inclus dans le cadre logique ce qui est une occasion manquée de mesurer ce qui compte à travers les interventions de la coopération : les changements dans les vies des population cibles.

Parmi les projets dont le genre est estimé comme significatif, un projet sur neuf a inclus un objectif spécifique au genre (RESPECT-DCAF). Par conséquent, la mesure dans laquelle les ressources financières allouées au niveau des programmes permettraient de répondre aux problèmes d'égalité des sexes identifiés n'est pas facile à estimer. Une approche insensible au genre est souvent adoptée et ce malgré l'identification des inégalités dans la phase de conception.

Dans la mise en œuvre de leurs activités, des programmes comme (PAET-IFES, PFIPT) n'ont pas intégré des dispositions spécifiques pour réduire les inégalités genre largement documentées où souvent les femmes représentent le groupe victime de ces inégalités. Les représentants de ces organisations ont révélé que leur approche est « inclusive » par ce qu'ils s'adressent aux deux sexes d'une manière égale et que l'approche de la « discrimination positive » n'est pas un choix pour l'organisation. Les partenaires ont indiqué que

²³ Ne pas nuire (do no harm): ce principe vise à garantir qu'aucun programme de développement ne soutient les facteurs susceptibles d'affecter négativement les individus et les groupes d'une société. Une approche ne pas nuire à GE exige que les projets conduisent une analyse des risques potentiels de perpétuer ou de renforcer involontairement les inégalités entre les sexes dans le contexte de l'engagement, de surveiller de manière proactive les risques et de prendre des mesures correctives / compensatoires le cas échéant (GENDERNET, 2016). Source: Extrait traduit de l'anglais de "SECO's Approach to Gender Equality in Development Cooperation Version 1.0 (27-Mar-2020)"

²⁴ Les indicateurs qualitatifs impliquent les perceptions des gens, par exemple les changements d'attitude et de comportement ; ou amélioration des connaissances et des compétences, autonomie, confiance, indépendance ou estime de soi.

négocier cette question se confrontera au refus du partenaire institutionnel, néanmoins, aucun d’entre eux n’a indiqué qu’il a essayé de le faire.

Bien que l’approche qui inclus plusieurs groupes vulnérables (ex. : femmes, jeunes, handicapés) est pertinente et prend en compte l’intersectionnalité des facteurs d’exclusions et de vulnérabilité. Ce choix a réduit le niveau de redevabilité des partenaires pour mettre en œuvre des actions spécifiques pour réduire les inégalités genre. Ces groupes sont souvent considérés comme un tout (groupe homogène) et le fait de cibler un sous-groupe laisse penser que le partenaire a assuré l’inclusivité de son action. C’est le cas de PAET- IFES, PFIPT, Tunisie Décides.

Phase de mise en œuvre et suivi

Les « meilleures – et mauvaises – pratiques » en matière d’intégration de la dimension de genre ne sont pas analysées et diffusées au sein de la coopération suisse. Le suivi des programmes effectué par les partenaires a permis d’apporter des actions de corrections afin de garantir l’inclusion des femmes. Par exemple, dans le domaine de l’économie, le choix des filières à appuyer est important car il en résulte l’inclusion/exclusion de l’un des deux sexes (ex. : GTEX²⁵). Aussi, dans l’appui des chaînes de valeurs, le choix des maillons de la chaîne à appuyer a un effet sur l’EG (ex. : PAMPAT²⁶).

Le cadre logique limite le suivi à ce qui est accordé. Les mécanismes de suivi des projets des partenaires sont sensibles au genre et sont appliqués mais seulement pour les aspects quantitatifs (ségrégation H/F) et couvrent uniquement les objectifs et indicateurs inclus dans le cadre logique. D’autres changements ne sont pas documentés tout simplement parce qu’ils ne sont pas dans ce cadre.

« On reporte ce qu’on nous demande, des chiffres ventilés par hommes/femmes. Plus d’encadrement de la coopération est nécessaire » Extrait du témoignage d’un Partenaire

Sans exception, le suivi documenté dans les rapports porte sur les produits et non sur les effets. Par exemple, le suivi porte rarement sur les changements dans les dynamiques de pouvoir entre les femmes et les hommes, des changements institutionnels, le niveau d’adoption d’une loi, les changements d’attitude et de comportement ; ou amélioration des connaissances et des compétences, autonomie, etc. Dans certains cas, les témoignages montrent qu’il y a un suivi qualitatif mais qui n’est pas proprement

²⁵ Intégration du genre : Jusqu’à présent, le projet n’a pu travailler qu’avec trois entreprises appartenant à des femmes, comme indiqué précédemment. Cependant, avec l’inclusion d’une « 4^{ème} filière », cela changera considérablement. Sur les 17 PME sélectionnées 16 appartiennent à des femmes. Cela montre le grand potentiel des créatrices tunisiennes en textile et Vêtements. Le projet les aidera à renforcer leurs capacités et les aidera à exporter leurs marques. Source : MENATEX Revised Progress Report Jan 2020.

²⁶ Le potentiel du programme à promouvoir la capacitation socioéconomique des femmes rurales est plus important quand le programme se concentre sur l’étape de la transformation des produits agricoles ou le rôle des femmes est documenté comme le plus important. Source : entretiens

documenté. Par exemple selon les témoignages de l'ONUDI, tout au long de la mise en œuvre, l'équipe a acquis une connaissance plus approfondie des contraintes qui pèsent sur les femmes pour leur engagement dans les chaînes de valeurs, les dynamiques des ménages, des relations et des normes sociales y compris les activités non rémunérées, les contraintes à la participation et à la mobilité, entre autres.

Sauf quelques exceptions, les partenaires sont peu sensibilisés en matière de suivi des résultats genre. Avoir des stratégies/guides genre ne signifie pas que le staff en charge est sensibilisé et imprégné des principes et de l'approche genre. Le manque de connaissance et de sensibilisation fait que l'engagement pour suivre et reporter les résultats genre soit faible. Les programmes impliquent peu les organisations spécialisées en genre (sauf les suivants : RESPECT-DCAF, FTA/TAT, CA) ce qui aurait pu corriger le manque d'expertise et d'utiliser des outils et méthodologies appropriés. A titre d'exemple, le PAET-PNUD a manqué l'opportunité de chercher à savoir si les femmes pour qui leur action a facilité l'octroi de carte d'identité nationale (condition pour aller voter durant les élections) a donné des résultats en termes de participation aux élections ou s'il y a d'autres facteurs qui limitent leur participation. D'autres part, le projet Tunisie Décides, a manqué l'opportunité d'analyser les différences entre besoins des femmes et des hommes exprimés lors des activités organisés et de suivre les changements d'attitudes suite à leur intervention²⁷.

Phase de reportage et évaluation

Les résultats relatifs à la dimension du genre ne sont pas systématiquement intégrés dans toutes les sections des rapports d'avancement. Les résultats genre ne sont visibles que pour les programmes ayant un objectif spécifique genre. Cela est dû à plusieurs facteurs déjà expliqués dans les sections précédentes et essentiellement par ce que l'intégration du genre dans la phase de conceptualisation ne s'est pas réalisée d'une manière rigoureuse et le système de suivi et évaluation ne couvre pas les aspects pertinents en matière du genre. D'autant plus que les changements significatifs genre sont plus d'ordre qualitatif et ont un effet à long terme, changements sociaux, politiques publiques, pratiques, attitudes, consciences, etc.

Les résultats genre font rarement l'objet d'une évaluation spécifique et de rapports en vue de promouvoir la redevabilité et l'apprentissage. Ce processus pourrait bénéficier à toutes les parties prenantes surtout pour la coopération suisse qui perd l'opportunité d'apprendre des réussites et des échecs faute de reporting exhaustif et le manque d'occasions d'échange avec les partenaires. De plus, les partenaires ont évoqué un manque de directives de la part de la coopération sur le contenu des rapports en ce qui concerne le genre. Des questions spécifiques pourraient les aider à communiquer mieux à propos des résultats selon

²⁷ Les activités de sensibilisation communautaire ont dépassé les objectifs attendus en ce qui concerne le nombre de personnes impliqués dans les ateliers et ont pu produire des vidéos pour les débats. Cependant, il est difficile de saisir comment les ateliers ont affecté les attitudes et les pratiques des jeunes, puisque MI n'a pas réalisé d'études de traçabilité, qui fournissent des informations qualitatives sur l'impact (c.-à-d. récits de changement à la suite de la formation recueillis quelques mois ou un an après la formation). De plus, l'impact agrégé, en termes de changements dans la vie des personnes vulnérables est difficile à démontrer en raison du manque d'accès à la documentation des histoires de succès a cause de la courte durée du projet (1 an). Source: Rapport d'évaluation externe

leur témoignage. La coopération suisse n'impose pas un format de rapport à ces partenaires, ce qui est apprécié car cela évite un double effort dans le cadre des contributions de plusieurs bailleurs de fonds mais cela n'encourage pas les partenaires à inclure des résultats au-delà du cadre logique.

Les produits, les résultats et les réalisations dans le domaine du genre ne sont pas analysés et ne font pas l'objet de rapports au niveau des programmes revus (progrès, enjeux, bonnes pratiques, enseignements tirés de l'expérience). Tunisie Terre d'Asile est le seul partenaire à avoir conduit une étude sur le genre. L'étude qualitative intitulée « [Parcours de vie de Femmes migrantes en Tunisie : entre inégalité, discriminations et ambitions](#) » débouche sur des recommandations pratiques et a le potentiel d'informer et d'orienter les prochains programmes dans le domaine de migration et protection. L'étude est réalisée grâce l'appui d'une association spécialisée dans l'accompagnement des femmes vulnérables ([Beity](#)).

Les évaluations représentent une occasion pour avoir une analyse indépendante (externe), de tirer les leçons et améliorer la mise en œuvre des programmes. Cela n'est réalisable que quand cette dimension est bien intégrée dans les termes de références de la mission d'évaluation, le choix et la sélection des consultant(e)s et par la suite dans la méthodologie adoptée. Parmi les programmes analysés, il existe un bon exemple d'évaluation (programme Tunisie Décides) qui a traité en profondeur la thématique genre, a identifié des opportunités manquées en termes de suivi et les limites de certaines approches avec le principe de l'EG. L'évaluation et le reportage de Munathara a aussi montré que malgré un accès égal aux formations, les femmes ont eu plus du mal à se faire des vidéos et les mettre en ligne.

Un autre exemple, est le cas du PAMPAT, une des leçons apprises dans l'évaluation est « Pour pouvoir ouvrir l'accès au marché aux femmes rurales, il faut d'abord identifier un ou plusieurs acteurs capables et prêts à intégrer ces groupements dans leurs chaînes d'approvisionnement ». Mais dans le cadre de cette évaluation, tel que noté par l'équipe d'évaluation, la mesure à laquelle les interventions de l'ONUDI ont contribué au meilleur égalité genre et aux dimensions liées à l'égalité des sexes ont été considérées dans les interventions n'a pas pu être estimée faute d'informations disponible²⁸, ce qui montre l'importance du suivi quantitatif et qualitatif tout au long du projet.

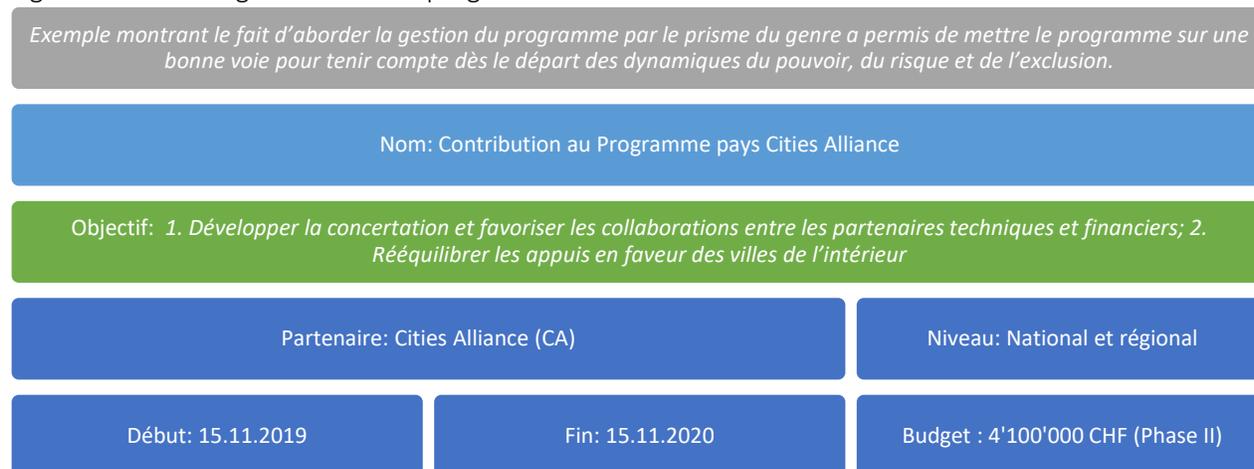
D'une manière générale, peu d'information pour estimer la mesure avec laquelle les recommandations liées au genre et leçons apprises sont été considérées dans la reconduction des programmes. Également, peu de contenu dans les documents des projets a été trouvé en ce qui concerne les mesures spécifiques pour assurer la durabilité des résultats genre des interventions.

²⁸ Source : Rapport d'évaluation_PAMPAT_Tunisie_190318, P. 34)

Études de cas

Etude de cas 1 : Contribution au Programme Pays Cities Alliance (Phase II)

Figure 1 : Données générales sur le programme²⁹



Analyse de l'intégration du genre dans les programmes et résultats

Cities Alliance (CA) est un partenariat mondial qui œuvre pour le renforcement du rôle des villes dans le développement durable et la réduction de la pauvreté. Le partenariat vise à améliorer la qualité et la cohérence des appuis fournis aux villes dans le monde en développement, ainsi que la qualité – la pertinence, l'efficacité et l'impact – des programmes urbains de ses membres. Le partenariat est constitué de plusieurs types de membres (gouvernements, ONG, autorités locales, universités, organisations multilatérales, etc.) y compris la suisse. Ces membres déterminent les orientations stratégiques du partenariat à travers ses organes de gouvernance, un groupe consultatif et un secrétariat. Sur le plan administratif, CA est logée chez l'UNOPS.

La revue documentaire et les entretiens montrent que l'importance accordée à l'intégration de l'approche genre va au-delà des stratégies. En effet, C'est une thématique importante reflétée à travers les

²⁹ L'étude de cas et la collecte des données sur les résultats genre concerne les deux phase du programme I et II

orientations stratégiques³⁰ du programme global et dans la stratégie genre³¹ du partenariat pour se concrétiser ensuite au niveaux programmatique et opérationnel, notamment (i) à travers l'introduction en 2018 du *gender marker system* au procédures du secrétariat dans la gestion des fonds (CA Rapport annuel 2018) (ii) la production de connaissance et d'outils qui ont pour objectif de guider la prise en compte des femmes dans les cadres d'évaluation urbaine³² (iii) une considération de la thématique genre à tous les niveaux programmatiques ou la question est traitée d'une manière explicite et concrète (quota de participations aux comités de prise de décision, composantes et projets spécifiques genre, indicateurs adéquats...).

Pour le programme pays Tunisie, et en parfaite cohérence avec les orientations de l'alliance, le genre fait partie des principes directeurs du programme pays³³ et des dimensions et enjeux transversaux³⁴. Par ailleurs, bien qu'il se réduise à quelques gouvernorats, l'effort de CA pour comprendre les inégalités genre dans le contexte où il opère se manifeste par deux [analyses genre](#) publiées pour deux gouvernorats (Béja et Médenine), conduites grâce à des partenariats avec des organisations spécialisées. De plus, la prise en compte du genre est une question prioritaire est importante lors des négociations avec les partenaires au prix d'accuser des délais dans la mise en œuvre³⁵.

Le partenariat vu sa particularité constitutive, reflétée dans la diversité de ces membres, a une capacité et une position avantagee³⁶ a rassembler une multitude d'intervenants internationaux dans le développement des villes³⁷ (ex. : PNUD-PATT, Medcités, CILG-VNGi, la GIZ et la Coopération française) ce

³⁰ Vision: We provide technical support and grants to local and national actors to deliver policies and programmes that directly address urban poverty and gender inequality in cities. Source: 2018-2021 STRATEGIC PLAN Implementing the SDGs (https://citiesalliance.org/sites/default/files/2019-09/CitiesAlliance_StrategicPlan_2018-21_Designed.pdf) ;

³¹ Achieving Gender Equality in Cities Alliance Gender Equality Strategy, 2014-2017 (<https://www.citiesalliance.org/sites/default/files/2019-08/Gender%20Equality%20Strategy.pdf>)

³² [Tools CITIES FOR WOMEN: Urban Assessment Framework Through a Gender Lens.](#)

³³ Le renforcement de la démocratie locale. Il s'agira de développer des mécanismes et mettre en place des outils visant à renforcer l'implication des acteurs locaux dans la gouvernance des villes et des municipalités. Un accent particulier sera mis sur la participation citoyenne et la mobilisation des femmes et des jeunes dans les processus de prise de décision. Source : programme pays Tunisie. Document cadre 11/04/2016

³⁴ Cinq dimensions constitueront des enjeux transversales : L'inclusion sociale, L'égalité des hommes et des femmes, La participation des jeunes, Les questions environnementales dans la planification, La planification participative.

³⁵ (i) La finalisation des propositions de projet et des conventions en partenariat avec la FNVT et l'ONU-Habitat a pris plus de temps que prévu (début envisagé à l'époque pour Q3 / Q4 2018, début réel pour les deux en Q1 2019) pour principalement deux raisons : Délais accumulés en vue de satisfaire les standards de qualité pour les procédures d'octroi de subventions, notamment l'intégration de l'approche genre, la répartition budgétaire entre activités, les garanties de procédures, et lié à ce processus la faible réactivité des bénéficiaires prospectifs dans quelques instants (...). Source : Rapport d'avancement Octobre 2018- Mars 2020

³⁶ En effet, cela est la résultante de l'avantage de l'alliance qui est capable de faciliter les opportunités de partenariat entre ses membres et les partenaires locaux sur des thèmes pertinents, tels que la planification participative et inclusive et la gouvernance urbaine, et l'intégration de la dimension de genre dans la planification et la gestion municipales.

³⁷ Le programme-pays se fixe pour objectif de rassembler ces différents acteurs et faciliter leur travail en commun afin de renforcer le processus de planification stratégique, en accordant une importance particulière au rôle des femmes et des jeunes dans ces dynamiques et en mettant l'accent sur les villes non côtières. Source : programme pays Tunisie. Document cadre 11/04/2016

qui aide à amplifier l'effet des actions, d'autant plus que « *Une composante majeure du programme sera de promouvoir la collaboration des partenaires techniques et financiers impliqués dans le soutien aux processus participatifs pour renforcer la cohérence et augmenter l'impact de leurs actions.* ». L'alliance base son action sur les résultats que d'autres acteurs internationaux ont contribué donnant ainsi une cohérence et une durabilité plus forte (par exemple, dans la commune de Béja, le travail sur le développement de projets inclusifs a commencé avec CILG-VNGi et la GIZ). Par ailleurs, l'alliance a fait appel à des intervenants nationaux spécialisés dans le genre tel que l'association Aswat Nissa, ce qui rend son action dans ce domaine plus pertinente et efficiente.

L'intégration du genre dans le programme pays en Tunisie est transversale, fidèle à la position stratégique de l'alliance, le Programme pays a tenu compte des questions d'égalité homme-femme et en intégrant des objectifs de parité à tous les niveaux du programme. Ce qui a pu être constaté dans la revue documentaire et entretiens. Cependant le nombre de femmes dans les organes de décisions n'est pas précis vu que c'est des représentant(e)s d'institutions et parfois le programme n'a pas son mot à dire pour le choix des personnes. Dans la phase II du programme, une composante à part entière est dédiée au genre « *Composante 3. L'intégration de l'approche genre dans la planification et la gestion urbaine et le développement local* » qui est totalement financée par le SIDA et USAID. Des indicateurs pertinents sont utilisés tout au long du cadre logique.

Au niveau de la FNVT :

Dans la planification, la contribution apportée par les différents projets du programme pays de CA comprend « l'avancement de l'approche participative, l'accompagnement des communes dans le développement local intégré, la coopération inter-municipale, ainsi que l'intégration de l'approche genre dans la planification et la gestion des villes. ». Dans le rapport d'avancement, ce n'est pas claire si l'intégration et le transfert de compétence en matière d'intégration du genre sont assurés à travers l'appui institutionnel à la FNVT³⁸.

Bien que la FNVT ne conduise pas de projets ou d'activités spécifiques au genre, il y a un effort de mise en œuvre de cette approche de façon transversale. Dans le projet avec CA, le centre d'intérêt de l'approche genre est « *la planification stratégique des villes orientée vers l'amélioration de fréquentation des femmes de l'espace public.* » selon le témoignage recueilli. Selon la FNVT, la convention³⁹ entre CA et FNVT exige un taux de 40% minimum de femmes participantes dans toutes les activités.

38 La FNVT est renforcée dans ses capacités à assurer l'assistance technique aux communes et dans son rôle de représentant des intérêts des communes. (...) En outre, par le biais des réunions avec plusieurs communes la FNVT a pu renforcer sa visibilité sur le territoire national et son rôle d'accompagnement. Dernièrement, les travaux pour la création d'un espace ouvert au siège de la FNVT dédié aux municipalités en tant que lieux d'échanges et de réflexion ont été entamés. Source : rapport d'avancement

³⁹ Une copie de la convention n'a pas été partagée avec l'équipe d'évaluation.

« Le succès de l'approche genre dans ce projet est le résultat du cumul des différents programmes depuis 10 ans : les communes ont en fait compris l'enjeu derrière l'approche genre [...] que l'adhésion à cette approche permet d'avoir un impact positif sur la réputation de la ville » Extrait témoignage

D'autre part, A l'échelle de la FNVT, un des défis à la participation des femmes dans le volet renforcement de capacité était de mobiliser les femmes pendant plusieurs jours surtout dans les communes du sud (formations à Djerba).

« La mobilisation de certaines femmes pendant plusieurs jours de suite pendant les formations est difficile. En cours de route la FNVT a pu développer des astuces pour les aider à dépasser ces contraintes et leur permettre de participer de façon régulière aux formations par l'adoption de règles plus flexibles : navette entre ville etc. surtout dans les communes du nord » Extrait témoignage

Au niveau des communes et du processus d'élaboration des SDVs

La revue des documents de Stratégies de Développement des Villes (SDV) facilités par la FNVT montre que le CA en contribution avec d'autres programmes a facilité une inclusion de la dimension genre et a permis de renforcer un processus participatif pour l'élaboration des SDVs. L'approche participative ciblant les femmes, se concrétise principalement à travers une proportion égale des citoyens et citoyennes consulté(e)s dans la phase initiale du processus⁴⁰.

En ce qui concerne la participation des femmes dans la prise de décision, le comité de pilotage⁴¹ (Copil) est l'organe décisionnel du projet de SDV. **La moyenne de participation des femmes dans les copil (au niveau des quatre villes où l'information est disponible) est de 23%**⁴². La revue des 8 SDVs montre que les listes des noms n'est pas toujours incluse dans le document. Selon le témoignage du représentant de la FNVT, « le taux minimum de 40% de femmes est exigé dans les Copils et 50% pour les élu(e)s, à l'image de la parité exigée au niveau de la loi électorale. Dans la réalité ce taux de 40% n'est pas difficile à réaliser pour les deux catégories d'élus et de cadre communaux : les femmes sont très présentes, donc le respect du taux de 40% n'est pas difficile à réaliser ». Le programme améliorerait donc sa performance en matière d'égalité des chances en augmentant l'objectif à 50%.

⁴⁰ Exemple Tataouine : « Avec l'appui des associations locales, cette enquête a touché plus d'un millier de personnes (1350 enquêtés) dans plusieurs quartiers de la ville. 56% des réponses ont été émises par des femmes » (Extrait SDV 2030 TATAOUINE Stratégie de Développement Durable de la Ville, P. 51)

⁴¹ Présidé par le Maire et composé d'une quinzaine d'acteurs locaux représentant des structures déconcentrées, du secteur privé et associatif mais aussi d'universitaires.

⁴² Msaken : 3/12 (les trois représentants d'institution dont le sexe n'est pas précisé ne sont pas inclus) ; Jendouba 0/17 ; Gabes 6/17 ; Beja 4/11 ; Tataouine 6/11 (Source, photo de la réunion) ; Sidi Bouzid 4/12 (Source, photo de la réunion) ; Médenine 17/33 (Source, photo de la réunion) ; Kairouan (pas d'information ni photo).

Le genre est considéré mais n'est pas un critère explicite dans le système d'évaluation de la performance des villes conçus par CA et appliqués en coopération avec le SECO (voir tableau 1). Ce système permet de donner des scores aux villes, le résultat se répercute sur la sélection finale des villes partenaires pour la Phase II. La section relative à la « cohérence programmatique » dans le rapport d'avancement montre que, en termes de projets, 2 villes sur 8 s'alignent avec le programme global sur le genre de CA : Beja et Médenine.

Tableau 2 : Sensibilité des critères de sélection des villes à l'intégration de la dimension genre

Critères de choix	Intégration du genre dans les critères ⁴³	Nombre de villes ayant une excellente performance ⁴⁴
1 Statut et qualité de la SDV	Peu importante	5
2 Appropriation, motivation et capacités institutionnelles	Peu importante	2
3 Résultats de l'évaluation de performance par le MALE/CPSC (sur un score total de 100 points)	-*	2
4 Cohérence programmatique (avec les programmes globaux de CA et le portfolio de la Coopération Suisse)	Important	5
5 Synergies et opportunités de levée de fonds/financement	Peu importante	6

*critères non disponibles

Les SDVs intègrent bien la dimension genre au niveau de diagnostic et malgré les inégalités des chances reportées entre H/F, peu d'objectifs stratégiques et projets sont choisis. En effet, tous les SDV revus présentent un diagnostic de la situation avec des données désagrégés par sexe (ex. : taux de chômage) et incorporent, avec des niveaux variables, des défis spécifiques pour les femmes dans le diagnostic et la présentation de la situation de la ville.

« Les équipements de loisirs et de détente pour les jeunes restent insuffisants. L'accès des femmes aux infrastructures sportives est limité et les activités culturelles [...] (la part des adhérents de sexe féminin dans les associations sportives de la ville ne dépasse pas 25% de l'ensemble des adhérents) » (Extrait de 'SDV 2030 TATAOUINE Stratégie de Développement Durable de la Ville', P. 30)

⁴³ Echelle : Très important ; important ; Relativement important ; Peu important ; pas du tout important

⁴⁴ Comptage du score le plus élevé

Quatre SDVs sur huit ont incorporé dans la vision stratégiques des objectifs ciblant les femmes⁴⁵. Peu de projets évoquent le genre (femmes) ou qui se réfèrent à l'ODD 5⁴⁶ (ex. : 3/13 M'saken, 1/13 Jendouba) Dans le cadre du programme de CA, sept projets municipaux ont été identifiés et priorisés par le biais des SDVs⁴⁷ via un processus participatif et de concertation avec les acteurs du territoire en vue de leur financement. Les projets, sur la base du résultat attendu, sont en parfaite adéquation avec l'approche adoptée par la FNVT en matière du genre qui est : « *la planification stratégique des villes orientée vers l'amélioration de fréquentation des femmes de l'espace public.* ». Bien entendu, il reste à suivre le niveau d'adoption des SDVs dans les villes concernées.

Selon les témoignages et la revue documentaire, l'approche générale du programme est une approche qui encourage les plus performants (ex. : sélection des villes pour la phase II) et laisse de côté les villes les moins coopératives ou qui ne respectent pas certains critères. Cette approche, bien qu'elle encourage une compétitivité saine en matière de mobilisation de fonds, n'est pas l'approche la plus pertinente pour promouvoir l'égalité des chances entre H/F. Probablement, les villes les plus réticentes en termes de participation des femmes sont les villes ou les besoins en termes d'inclusivité dans le développement urbain sont les plus importants.

Au niveau de la commune de Béja (visitée par l'équipe), la revue documentaire et les entretiens avec les représentant(e)s des autorités locales révèlent que la commune est préparée pour s'inscrire dans une démarche inclusive et respectueuse du principe de l'égalité de sexes. En effet, la commune est assez ouverte à des collaborations avec des intervenants *internationaux*^{48 49} et *bénéficie des activités prévues dans le cadre d'autres composantes*⁵⁰ du programme de CA. Le processus de développement du SDV a aidé à renforcer les capacités des personnes qui ont été impliquées. Néanmoins plusieurs défis ont été noté, tel que les obstacles pour collaborer avec d'autres administrations et ministères pour mettre en œuvre des

⁴⁵ Kairouan, Tataouine, Médenine et Gabes

⁴⁶ Objectifs de Développement Durable 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

⁴⁷ L'aménagement d'un espace public au centre-ville (Beja) ; La rénovation de la façade du marché public de produits artisanaux "Souk Djara" (Gabes) ; Projet de lutte contre les risques d'inondation (Jendouba) ; La création d'un espace vert de détente et de loisirs (co-financement par le PNUD de 40,000 USD) (Médenine) ; L'installation de poteaux photovoltaïques dans un quartier défavorisé (Msaken) ; La création d'un espace citoyen pour améliorer le quotidien administratif des citoyens, les services municipaux et avancer la digitalisation de l'administration (Sidi Bouzid) ; L'amélioration de deux espaces verts (Tataouine).

⁴⁸ « Béja bénéficie également d'une initiative de la GIZ pour le développement municipal (auparavant CoMun) qui soutient les municipalités partenaires dans la simplification de l'accès des citoyens aux services municipaux (appelé Espace Citoyen), la promotion de la transparence, la formation des fonctionnaires locaux dans la gouvernance participative et à la fourniture de services adaptés aux citoyens, le soutien aux initiatives des jeunes et la participation des femmes à la prise de décision locale » Source : Rapport d'avancement Octobre 2018- Mars 2020

⁴⁹ En outre, le CILG-vng travaille avec la ville de Beja à l'amélioration de la gestion financière locale, à une stratégie d'inclusion (en particulier des jeunes et des femmes) et à une planification des investissements tenant compte de la dimension de genre. Source : Rapport d'avancement Octobre 2018- Mars 2020

⁵⁰ Béja : Programme global sur le genre : Projet sur la budgétisation sensible au genre, à démarrer en décembre 2019. Comme première étape de la mise en œuvre de cette composante du programme, présentement un projet de 100 000US\$ financé par SIDA est en cours dans deux villes, Beja et Médenine. Le projet a pour objectifs de promouvoir l'élaboration et l'exécution du budget municipal sensible au genre. Source : Rapport d'avancement Octobre 2018- Mars 2020

projets, le fait que le SDV présente une vision assez généraliste et les priorités ne sont pas délimités, et le niveau d'appropriation de nouveau conseil municipal des projets déjà identifiés est limité.

« Auparavant, on n'a jamais fait de fiche de projet et une vision à l'échelle de la municipalité. On a commencé avec CILG-vng et la GIZ. Ils nous ont préparé. Dans la cadre de SDV ACT, c'était un objectif d'améliorer la capacité de la municipalité pour lever des fonds. Pour moi c'était la première expérience de préparer une fiche de projet et participer à des concours nationaux et internationaux. Le SDV donne de la crédibilité à nos propositions au bailleurs. » Extrait témoignage Municipalité de Béja

Étude de cas 2 : Programme RESPECT (DCAF)

Figure 3 : Données générales sur le programme RESPECT



Analyse de l'intégration du genre dans les programmes et résultats

Récemment, le DCAF a renforcé sa position en tant qu'organisation soucieuse de la prise en compte de l'EG. Cela se reflète d'une part dans l'intégration du genre dans la stratégie Pays (2017-2019), l'identification d'actions spécifiques⁵¹, notamment, le DCAF a prévu de soutenir les associations féminines du personnel de police dans la promotion et le lobbying pour la participation et l'égalité des chances et de leadership à tous les niveaux de la chaîne de commandement des forces de sécurité tunisiennes.

« [Traduit de l'anglais] Intégrer les perspectives de genre dans la réforme du secteur de la sécurité : La nouvelle Constitution tunisienne offre plusieurs garanties à l'égalité des sexes et appelle à l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Pour se conformer à ces exigences, les autorités tunisiennes devraient renforcer la participation des femmes à la réforme du secteur de la sécurité et répondre aux besoins spécifiques des femmes en matière de sécurité lors de l'élaboration des politiques, des stratégies, de la législation et des budgets. » Source : Stratégie pays du DCAF en matière d'assistance pour la réforme du secteur de la sécurité 2017-2019.

⁵¹ Source: DCAF ASSISTANCE TO SECURITY SECTOR REFORM IN TUNISIA COUNTRY STRATEGY 2017 - 2019.

D'autre part, l'engagement du DCAF se manifeste à travers les efforts de l'organisation pour se positionner comme un acteur producteur du savoir dans le domaine du genre et sécurité et cela en produisant et publiant plusieurs [documents ressources](#) (outils méthodologiques, [toolkits](#), F2F, études, etc.).

L'analyse du document du Proposition du crédit du programme RESPECT⁵² et les entretiens avec DCAF révèlent qu'il n'y a pas eu une analyse genre qui a été effectuée en amont pour informer la conception du programme. Pour le DCAF, la conduite de telle étude est pertinente « *l'analyse genre est la base de conception des projets*⁵³ » selon les directives propres de l'organisation mais difficile d'appliquer en termes de ressources humaines et financières, et ce malgré que l'organisation dispose d'une division genre à l'échelle du siège (11 membres) et une chargée du programme genre et sécurité au niveau du bureau Tunisie. De ce fait, les décisions dans le domaine du genre sont basées sur les jugements de l'équipe d'exécution fondées sur les pratiques ayant donné des résultats et des leçons apprises des actions antérieures notamment en termes de choix de partenaires et de l'approche à suivre. La conduite d'une analyse genre nécessitera selon le témoignage d'un membre de l'équipe de DCAF, la sollicitation d'une expertise externe et une budgétisation préalable des dépenses qui en découle.

Par conséquent, les méthodologies et les outils nécessaires pour documenter et évaluer les effets du programme surtout ceux de type qualitatifs dans les domaines d'interventions (ex. : changements des capacités et d'attitudes, changements institutionnels, niveau d'adoption de politiques publiques sensible au genre...) ne sont pas conçus et appliqués. De ce fait, la documentation des résultats genre couvre les produits mais pas les effets.

Néanmoins, le programme mis en œuvre par DCAF est parmi peu de programmes financés par la coopération suisse⁵⁴, ayant planifié des actions⁵⁵ qui s'inscrivent dans l'optique d'influencer des politiques publiques pour intégrer le genre et le renforcement de capacités des parties prenantes (société civile et autorités nationales et locales). L'objectif de l'intégration du genre dans les politiques publiques s'inscrit sous le concept d'inclusivité du secteur de la sécurité. La hiérarchie des effets escomptés peut être consultée dans la Figure 3.

Figure 3 : Hiérarchie des effets escomptés du programme relié spécifiquement au genre⁵⁶ (traduit de l'anglais)

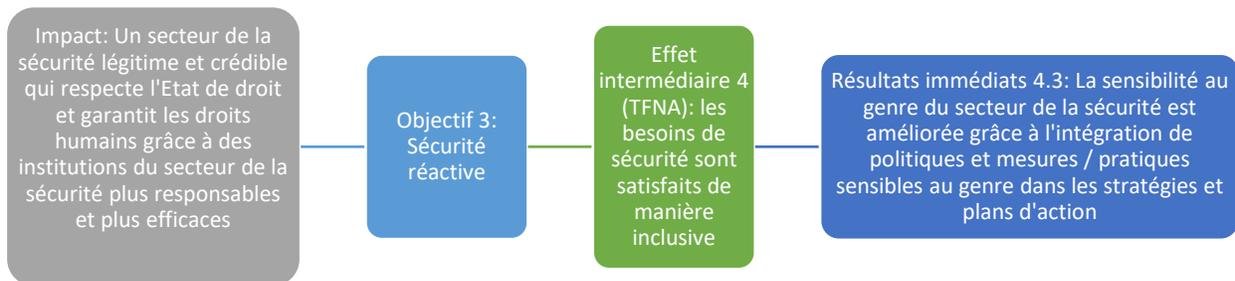
52 Les partenaire/s contractuel pour la mise en œuvre du programme RESPECT sont : DCAF, PNUD et des organisations de la société civile.

53 (traduit de l'anglais). Source: Tool 15: Integrating Gender in project Design and Monitoring for the Security and Justice Sector. This Tool is part of the DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women Gender and Security Toolkit.

54 Programmes n'ayant pas comme objectif principal l'EG.

55 Local PVE action-oriented research; study on violence, creation of an online platform; Training-workshops, provision of expertise to juvenile justice actors ; Review of international good practice on prevention of repeated offenses among GBV perpetrators ; National research on GBV and masculinities

56 Ce graphique concerne seulement les effets spécifiques genre et font partie d'un programme plus large avec d'autres objectifs et effets et dont le genre peut être considéré comme dimension transversale.



L'approche privilégiée par le DCAF pour atteindre son objectif 3 et plus précisément l'intégration de l'approche genre dans les politiques et stratégies, se repose principalement sur le renforcement de capacité des parties prenantes à travers l'initiation des acteurs spécialisés en genre aux thématiques de la sécurité : la société civile (association [Aswat Nissa](#)) et les institutions publiques ([CREDIF](#)). Cette approche est pertinente par ce qu'elle renforce la durabilité des résultats et la cohérence de l'action du fait de la complémentarité et la valeur ajoutée de chaque partenaire : DCAF a ramené l'expertise et les bonnes pratiques en matière de genre et sécurité à l'échelle internationale, Aswat Nissa est une association assez compétente en matière de communication et de plaidoyer, et le CREDIF est une institution assez crédible et respectée ayant un grand potentiel de mettre en œuvre des changements institutionnels notamment grâce au réseau des points focaux genre dans les différents ministères.

Les deux parties prenantes consultées (CREDIF et Aswat Nissa) ont témoigné de la qualité et la pertinence des formations reçues. Toutefois, bien que la formation a été répliquée, ciblant 45 femmes politiques (principalement le groupe des ambassadrices pour les femmes, la paix et sécurité) dans les régions, Aswat Nissa ne se voit actuellement pas en mesure de délivrer cette formation à plus de personnes sans l'aide de DCAF. Une importance accordée à l'autonomisation des formatrices et formateurs aurait été une démarche plus durable.

L'effet du programme sur l'évolution de la capacité de Aswat Nissa est assez tangible. En effet, à partir de 2017, grâce à l'appui technique de DCAF (et ONUFEMME), notamment à travers la formation de formateurs en genre et sécurité fournie par des experts de DCAF, un département de recherche et de plaidoyer au sein de l'organisation a été créé et plusieurs publications ont vu le jour⁵⁷. Cela a aidé l'association à gagner de l'expertise pour se positionner comme association spécialisée en genre et sécurité en Tunisie.

⁵⁷ Le projet « Plaidoyer d'Aswat Nissa » a permis de créer un département spécialisé au sein de l'organisation qui plaide pour l'intégration de l'approche genre dans les politiques publiques relatives au secteur de la sécurité. Aswat Nissa aspirant devenir une référence sur le genre et la

« (...) en 2017 on s'est plongé dans le domaine de sécurité, Le déclic était avec le projet Femmes, Paix et Sécurité avec ONUFEMME, après à travers la collaboration avec le DCAF, on a fait le ToT, on a créé notre département de plaidoyer, on a commencé à faire des études de suivi, des études de perceptions, des Policy Brief avec des grilles d'analyses et des méthodologies scientifiques ce qui nous a aidé beaucoup dans notre argumentaire et travail de plaidoyer (...) » Extrait témoignage Aswat Nissa

D'après le témoignage de Aswat Nissa, l'organisation a été progressivement propulsée au-devant de la scène pour défendre l'intégration du genre dans les politiques publiques en matière de sécurité humaine. La capacité de communication notamment à travers les canaux classiques ([site web](#), [presse écrite](#), passages TV, radio...) ou réseaux sociaux (séminaire virtuels via [FB live](#), [Twitter](#), YouTube...), et l'engagement de ses membres a permis de conduire un travail de plaidoyer assez remarquable qui a joui d'une couverture médiatique importante. La conférence internationale⁵⁸ organisée par Aswat Nissa et DCAF Tunisie intitulée « FEMMES, PAIX ET SECURITE » organisée à Tunis, le 16 mars 2018 est selon le témoignage de Aswat Nissa un des événements les plus importants en termes de plaidoyer.

La sécurité humaine est le concept privilégié par DCAF dans son approche d'action en Tunisie. Cela se reflète dans les activités de plaidoyer et les documents produits dans le cadre du programme. Travailler sur la sécurité « physique » avec des partenaires comme le ministère de l'intérieur se heurte à plusieurs obstacles liés au passé autocratique de l'institution. D'après l'expérience de DCAF, travailler sur la thématique du genre était difficile et n'a pas donné de résultats concrets, notamment les actions avec la [Ligue Nationale Tunisienne de la Femme Policière](#).

D'une manière générale, DCAF a affiné son approche en Tunisie en identifiant des objectifs clairs et précis. Cela selon un témoignage, facilite la communication avec le ministère en question, sort du concept qui reste abstrait de l'approche genre et permet d'obtenir des résultats (ex. : la protection des femmes en tant que témoins dans la chaîne pénale ou l'aménagement d'un espace pour recevoir les femmes victimes de violence dans un poste de police).

En effet, d'après plusieurs témoignages, le concept genre n'est pas encore populaire au sein du parlement et certaines institutions publiques. D'où l'importance du choix de la terminologie et l'approche afin de gagner l'adhésion des partenaires, néanmoins, la constitution de 2014 et la Loi organique n° 2017-58,

sécurité en Tunisie, le travail de ce département est basé sur des méthodes rigoureuses de recherche ainsi que des objectifs de sensibilisation du grand public et de la société civile. Source : Rapport narratif de Aswat Nissa. Période de référence : sep. 2019- Mai 2020

⁵⁸ La conférence a réuni environ 150 participant(e)s provenant de différentes régions de la Tunisie, mais également de pays tiers. La plupart des participant(e)s étaient membres de la société civile, députés, journalistes ou universitaires, et leur grande majorité étaient des femmes. Source : Rapport conférence.

relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes restent une base juridique importante sur lesquels les programmes peuvent fonder leur démarches.

Conclusion

La base conceptuelle et stratégique en matière d'égalité entre les sexes de la suisse est cohérente. Le choix des lignes stratégiques est adéquat pour le contexte de la Tunisie mais la pertinence du cadre stratégique dans son ensemble est limitée par ce que leur appropriation est faible et l'approche intégrale n'est pas appliquée. En effet, mettre la problématique de l'égalité genre au centre des négociations et considérer la question comme objectif stratégique n'est pas encore à l'ordre du jour en Tunisie ce qui pose un problème de cohérence entre la stratégie pays 2017-2020 et les stratégies genre principalement de la DDC et de la DFAE. D'autre part, les stratégies sont consolidées par un ensemble de guides pratiques qui offrent des directives pour une intégration du genre dans différents domaines mais leur impact est limité par ce qu'ils ne sont pas connus ni utilisés.

Au niveau des programmes, l'intégration transversale du genre n'est pas efficace. L'approche genre reste un concept abstrait difficile à mettre en pratique pour certains chargé(e)s de programmes et partenaires. En effet, rater la prise en compte des inégalités genre dès la phase de démarrage a un impact négatif sur la planification, la mise en œuvre et les résultats des programmes. D'une manière générale, les approches adoptées ne reconnaissent pas les différences existantes entre les sexes (rôles, responsabilités, besoins) et dynamiques (relations de pouvoir entre et parmi les hommes et les femmes), et comment ces différences et dynamiques influencent la manière dont les femmes et les hommes peuvent participer et bénéficier des interventions du programme.

Nonobstant, certains programmes ont réalisé des résultats positifs malgré le fait de ne pas avoir conduit d'analyses genre et cela grâce à des choix pertinents que la littérature a déjà montré leur efficacité, telles que : le fait d'inclure dans le cadre logique un objectif spécifique genre et/ou établir des collaborations avec des organisations spécialisées en genre. Un autre facteur important identifié dans un des programme est l'engagement institutionnel du partenaire qui va au-delà des stratégies pour assurer une prise en compte intégrale du genre. Il est à signaler que le fait de disposer de stratégies genre, ne garantit pas que le partenaire en question va intégrer le genre dans la mise en œuvre ou qu'il dispose des compétences nécessaires. Par ailleurs, plusieurs programmes se concentrent sur l'égalité d'accès aux bénéfices des programmes (vérifiable à travers le reportage sur les produits, ségrégation des données par sexes...) mais pour la plupart, la documentation et l'analyse des effets différenciés manquent. Ce qui représente une occasion manquée de mesurer les changements dans les vies des population cibles.

Pour sortir les résultats genre de l'ombre, le renforcement de capacité au niveau institutionnel permettra au staff de s'imprégner du concept du genre et rendra sa mise en pratique plus accessible, mais ne donnerait ses fruits qu'à moyen et à long termes. Adopter des objectifs spécifiques genre pour tous les programmes garantira une meilleure implication et redevabilité des partie prenantes et des résultats plus concrets.

Recommandations

La coopération suisse gagnerait à engager des changements institutionnels et opérationnels pour garantir l'intégration de la dimension genre à tous les niveaux des programmes et sortir les résultats genre de l'ombre. Les recommandations qui suivent sont des propositions qui peuvent être enrichies par les équipes des programmes sur la base des résultats présentés dans ce rapport.

1. Affermir le positionnement de la Suisse comme bailleur de fonds soucieux de l'égalité hommes/femmes en Tunisie

- Dans le nouveau programme pays 2021-2024, la Suisse devrait dédier un budget déterminé pour les programmes /contributions où le genre est un objectif principal.
- L'engagement de la Suisse envers l'égalité genre devrait se refléter d'une manière plus explicite dans sa stratégie pays. Par exemple, à travers l'investissement dans la capacité des organisations de femmes dans le cadre de projets axés sur les femmes ou axés sur l'égalité des sexes⁵⁹.

2. Renforcer l'intégration transversale de la dimension genre dans les programmes et contributions

- A court terme, la Suisse pourrait arriver à des résultats concrets si tous les programmes (où le genre est estimé comme significatif) intègrent un objectif spécifique genre et les contributions soient conditionnées de couvrir des activités/composantes ayant pour objectif de réduire les inégalités genre.
- La Suisse pourrait conditionner ses contributions financières des partenaires de mise en œuvre par la formation de partenariats avec des organisations spécialisées en genre⁶⁰ dès la phase de conception et de démarrage.

⁵⁹ Une approche de programmation qui est pertinente lorsqu'il y a une grande inégalité entre les sexes, ou lorsqu'il y a des problèmes spécifiques qui retiennent les femmes et compromettent ainsi les progrès du développement.

⁶⁰ Les résultats de cette étude et les bonnes pratiques dans ce domaine montrent que si les parties prenantes spécialisées en genre sont impliquées dans toutes les étapes du cycle du projet, l'intégration du genre a plus de chance d'être intégrée d'une manière appropriée.

3. Conduire périodiquement des analyses genre rigoureuses par domaine d'activité

- Les analyses genre⁶¹ sont la clef de la réussite de l'intégration du genre dans les programmes. En effet, ces analyses devraient servir de référence et identifier les orientations stratégiques et contextuelles qui seront ensuite déclinées en objectifs spécifiques, indicateurs, stratégies pour ne pas nuire et réduire les risques.
- En plus, la coopération suisse devrait exiger des analyses plus rigoureuses des partenaires, demander des résultats concrets et partager les leçons apprises et bonne pratiques. Par exemple, la suisse pourrait établir un partenariat avec le [CREDIF](#)⁶² pour conduire ces études, vu sa crédibilité comme centre de recherche et son influence.
- Inclure systématiquement des expert(e)s en genre dans les études de préparation de projets/programmes.

4. Renforcement des capacités des équipes des programmes

- L'engagement en faveur de l'égalité genre est important mais les chargé(e)s de programmes ont besoin d'une formation sur le concept et les techniques pratiques pour intégrer le genre, et surtout suivre et évaluer cette intégration auprès des partenaires de mise en œuvre. Cela aussi pourrait se faire en intégrant des objectifs genre dans les évaluation des performances, etc.
- La position de point focal genre de la DDC serait plus bénéfique si elle est assumée d'une manière tournante. Ainsi, les chargé(e)s des programmes auront tout(e)s une chance pour s'imprégner des dynamiques et méthodologies développées au niveau du réseau genre.
- Le réseau genre de la DDC devrait rendre les outils et documents pertinents en genre plus accessibles afin de promouvoir leur utilisation.

5. Renforcer le mécanisme d'apprentissage collectif sur la problématique du genre

- Plusieurs occasions d'échange avec les partenaires peuvent être conçues et organisées par la coopération suisse, tels qu'un événement annuel de présentation de résultats genre des différents programmes, la publication d'une revue (newsletter) périodique des résultats genre, etc.
- Les chargé(e)s de programmes devraient communiquer mieux les exigences de la suisse en matière de résultats genre attendues. Par exemple, communiquer une liste de questions genre auxquelles les rapports devraient inclure. Dans ce cas, les fiches thématiques sont très utiles.

⁶¹ Alors que certains programmes choisissent d'entreprendre des études de recherche spécifiques et indépendantes sur la dynamique du genre dans leurs domaines d'intervention prioritaires, d'autres programmes intègrent l'analyse de genre dans la recherche diagnostique de base.

⁶² Le Statut juridique : Le CREDIF a été créé en vertu de la loi n°78 de l'année 1990, en date du 7 août 1990, abrogée et modifiée, par la loi n°121 de l'année 1992, en date du 29 décembre 1992. Le Centre est placé sous la tutelle du ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors (MFFES). C'est un établissement public à caractère non administratif (EPNA), régi par le décret n°97-546 du 31 mars 1997. Sa structure administrative et financière et sa gestion sont fixées en vertu du décret n°1986 de l'année 1993, en date du 27 décembre 1993, amendé par le décret n°1205 de l'année 1999, en date du 31 mai 1999.

Annexes

Annexe 1 : Matrice de recherche

Thème de Recherche	Sous Thème/Question	Indicateur/ Référence/Moyen de Vérification
A- Pertinence de l'approche d'intégration transversale de la question du genre dans les programmes de la coopération suisse en Tunisie		
A-1 Construire un environnement propice pour une intégration de la dimension genre au niveau de la DDC - bureau Tunisie	Adéquation du cadre conceptuel (stratégie et guides) avec les objectifs des programmes/projets et contributions de la DDC.	Analyse comparative : pertinence des guides/outils genre en jonction avec les différents domaines d'intervention (gouvernance, agrobusiness, emploi, migration, PEV...) Intégration du Genre dans la stratégie pays : La stratégie comprend-elle au moins un objectif et des indicateurs pour réduire les inégalités genre ? La stratégie/guide Genre comprend-elle des objectifs axés sur les résultats et alloue-t-elle des ressources ?
	Est-ce que les ressources humaines et financières sont adéquates pour mettre en œuvre les objectifs stratégiques en matière du genre ?	Compétences vs. responsabilités sur la base des témoignages des charge(e)s des programmes. Revue documentaire des Prodoc/CP
	Est-ce que l'application (ou non) des guides/ outils genre fait la différence ?	Revue documentaire et entretiens Degré d'application et pertinence de la Check-list pour noter le Marqueur politique de l'égalité hommes femmes (Gender Policy Marker) de la DDC sur le SAP
	Quel est le degré d'investissement dans la capacité des organisations de femmes dans le cadre de projets axés sur les femmes ou axés sur l'égalité des sexes ⁶³	Nombre de projets, budget alloué, partenaires...

63 Une approche de programmation qui est pertinente lorsqu'il y a une grande inégalité entre les sexes, ou lorsqu'il y a des problèmes spécifiques qui retiennent les femmes et compromettent ainsi les progrès du développement.

	Existence et pertinence des partenariats	Existence d'un dialogue/collaboration avec la Société civile spécialisée Actions visant à contribuer à une croissance inclusive et un développement durable à travers la Responsabilisation du secteur privé
	Est-ce qu'il y a une approche cohérente qui favorise une liaison entre l'agenda genre et la gouvernance en conjonction avec les différents domaines d'intervention.	Exemples montrant des efforts pour promouvoir une représentation et participation équitable des femmes et des hommes dans la vie publique, y compris dans le leadership, positions, gouvernance locale... Reference : guides thématiques de la DDC et standards internationaux (UN)
B- Intégration transversale des questions genre dans le portefeuille de la coopération suisse tout au long de la gestion des projets (identification/planification, exécution, suivi, reporting et évaluation)⁶⁴.		
Phase de conception /identification et planification	Fréquence et qualité de la conduite des analyses Genre/sexospécifique ⁶⁵ dans les projets/programmes sélectionnés ⁶⁶ La problématique du genre est-elle prise en compte dans l'analyse du contexte et	La qualité sera estimée sur la base des guides thématiques de la DDC (Gender thematic guidance sheets) et les indicateurs de référence de la DDC ⁶⁷ ainsi que sur d'autres sources externes et les entretiens.

64 L'identification des questions et indicateurs est basée sur le document de la DDC : Comment intégrer la perspective genre dans la gestion du cycle de projet https://www.shareweb.ch/site/Gender/Documents/Gendernet%20Toolbox/Methodic/Gender%20in%20PCM/Gender%20in%20PCM_FR.pdf

65 L'analyse sexospécifique constitue une évaluation des besoins pratiques et stratégiques sexospécifiques. Elle permet d'identifier les inégalités entre les sexes (projet, programme, contexte).

66 L'analyse de genre / les réflexions ciblées devraient être explicites dans la Proposition d'Entrée ou de Crédit. Ceci soit 1) dans le document principal, soit 2) en annexe (par exemple un extrait du ProDoc) ou 3) dans les commentaires de cette check-list genre. (Source Marqueur politique de l'égalité hommes femmes)

67 Indicateurs de référence relatifs au genre permettant de mesurer les progrès de l'objectif stratégique 7 concernant l'égalité entre les hommes et les femmes (message 2017-2020).

les autres évaluations nécessaires à l'intervention ?

Les femmes et les hommes (groupes cibles, personnel, partenaires) participent-ils à l'analyse initiale de la situation à tous les niveaux (par exemple, dialogue politique, consultation communautaire) ?

Les organisations travaillant spécifiquement sur le genre, ou avec les femmes, sont-elles consultées ?

Les contraintes, les besoins et les points de vue des femmes et des hommes, tels qu'identifiés dans l'analyse, apparaissent-ils clairement dans les objectifs (cadre logique), l'analyse des risques et l'hypothèse d'impact de l'intervention ?

Les résultats de l'analyse sont intégrés dans la conception du projet et une approche visant à éviter de nuire (do no harm) est systématiquement adoptée

Défis pour la conduite et l'utilisation de l'analyse genre

Analyse des documents

Entretiens

Des objectifs spécifiques liés au genre et/ou sensibles à la dimension du genre sont-ils définis ?

Des indicateurs quantitatifs et qualitatifs ont-ils été identifiés ?

Prise en compte du genre de manière explicite et spécifique dans les processus clés (par exemple, le dialogue entre les principales parties prenantes), les procédures (par exemple, le cahier des charges) et les outils de planification (par exemple, le cadre logique) ?

Indicateurs de référence sur le genre de la DDC et guides thématiques.

	<p>Les changements Genre visés par l'intervention sont intégrés d'une manière explicite ?</p>	<p>Analyse des théories du changement, les objectifs et le cadre logique.</p>
	<p>Les ressources allouées au niveau de l'intervention permettent-elles de répondre aux problèmes d'égalité des sexes identifiés ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ressources humaines • Ressources financières 	<p>Entretiens Revue documentaire</p>
<p>Phase de mise en œuvre et suivi</p>	<p>Les mécanismes de suivi des projets/programmes de la coopération et de ces partenaires de mise en œuvre sont sensible au Genre et sont appliqués.</p>	<p>Revue des mécanismes de suivi des partenaires (susceptible de mettre en évidence des résultats distinctifs par objectif...)</p> <p>Résultats ventilés par sexe.</p> <p>Nombre d'actions de correction (i.e. manque de suivi du Genre, ne pas associer les partenaires adéquats)</p> <p>Mécanismes en place pour mesurer des changements difficile à percevoir (changement d'attitude, normes discriminatoires...)</p> <p>Revue documentaire</p> <p>Entretiens</p>
	<p>Est-ce qu'il y a une correspondance entre ce qui est planifié et ce qui est mis en œuvre ?</p>	<p>Revue documentaire : Comparaison entre prodocs et rapports de suivi Entretiens</p>

 Rapport d'évaluations

Quel sont les facteurs qui favorisent un engagement du projet en faveur du suivi et du compte rendu des résultats Genre ?	Ex. : Mécanismes internes du partenaire (i.e. directives claires pour documenter les résultats genre), budget, secteur, compétence et implication des Ressources humaines, contexte...
Les partenaires et l'équipe des chargé(e)s de programmes sont-ils compétents en matière d'analyse genre sectorielle ?	Connaissance et utilisation des outils et méthodologies nécessaires ?
Les produits, les réalisations et les processus font-ils l'objet d'un suivi ?	Le suivi porte sur les changements dans les relations entre les femmes et les hommes

Résultats et Reporting

Quels sont les résultats significatifs genre et qui ne sont pas proprement documentés dans les rapports ?	Analyse comparative entre résultats obtenus des rapports et l'information obtenu à travers les entretiens. Success stories
Quels obstacles pour un reporting qui inclut les résultats genre ?	Est-ce que la coopération suisse communique suffisamment sur ces besoins en matière de reporting genre ? Est-ce que les partenaires disposent de la compétence et ressources financières pour analyser et reporter les résultats genre ?
Les femmes et les hommes ont-ils un accès équitable aux ressources des programmes et peuvent-ils exercer le même contrôle sur celles-ci - par exemple, existe-t-il des	La conception des programmes est-elle sensible au genre ?

critères discriminatoires à l'égard des femmes ou des hommes ? Existe-t-il des obstacles spécifiques au genre?

Le système de suivi intègre-t-il la perspective du genre, et si oui, comment ?

Le programme est-il mené dans l'optique de garantir et de renforcer les mêmes avantages pour les femmes et les hommes ?

Quels sont les processus qui facilitent / entravent l'atteinte des objectifs de genre

Outils, compétences, engagement...

Les groupes, organisations et individus concernés pour faire changer les choses vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes ont-ils été impliqués et atteints par le programme ? Les attentes mutuelles du partenariat ont-elles été satisfaites ?

Nombre et types de partenariats établis

L'analyse du contexte inclut la dimension genre. Les produits, les résultats et les réalisations dans le domaine du genre sont analysés et font l'objet de rapports (progrès, enjeux, bonnes pratiques, enseignements tirés de l'expérience)

Les résultats relatifs à la dimension du genre sont-ils systématiquement intégrés dans toutes les parties et à tous les niveaux des rapports ?

La perspective du genre au sein de l'organisation fait l'objet d'une évaluation et de rapports en vue de promouvoir la redevabilité et l'apprentissage

Un mécanisme de feedback à l'intention du groupe cible principal et des principales parties prenantes a-t-il été élaboré d'un commun accord ? (Redevabilité descendante)

Une stratégie de communication a-t-elle été élaborée pour informer les différents publics de l'avancement et des résultats du projet dans une perspective de genre ? (redevabilité ascendante)

Gestion du savoir et évaluation	<p>Les « meilleures – et mauvaises – pratiques » en matière d'intégration de la dimension de genre sont-elles analysées et diffusées ?</p>	<p>Une stratégie d'apprentissage et de gestion des connaissances a-t-elle été élaborée dans une optique de réflexion interne, de renforcement des capacités et de capitalisation des bonnes pratiques et des enseignements tirés ? (apprentissage)</p>
	<p>Les questions relatives au genre figurent dans le TdR/plan d'évaluation. Des données quantitatives et qualitatives sont analysées pour mesurer la pertinence, l'efficacité, l'impact et la durabilité de la stratégie d'intervention en matière de genre par rapport aux objectifs et indicateurs de genre initiaux. Les principales parties prenantes, les partenaires stratégiques et les principaux groupes cibles sont impliqués au moyen d'approches d'évaluation participative.</p>	<p>Est-ce que les TdR des évaluations incluent la dimension genre ?</p> <p>Les données recueillies sur les effets immédiats et/ou à long terme du programme sont-elles ventilées par sexe ?</p> <p>Les risques et stéréotypes formant des obstacles structurels à la pleine participation des femmes ou des hommes ont-ils été pris en compte ?</p> <p>Le programme suscite-t-il de nouvelles questions de genre ?</p> <p>Y a-t-il des effets négatifs (involontaires) du programme sur la dimension du genre ? (Do no harm, ne pas nuire)</p> <p>Existe-t-il de nouveaux facteurs/acteurs externes et contextuels qui favorisent ou empêchent l'égalité des sexes et sont pertinents pour le programme ?</p>
	<p>Est-ce que les recommandations liées au genre et leçons apprises sont considérées dans la reconduction des programmes (cas des programmes à plusieurs phases) ?</p>	<p>Entretiens et revue documentaire</p> <p>Comparaison entre plusieurs phases des projets</p>
Durabilité	<p>Est-ce qu'il y a des mesures spécifiques pour assurer la durabilité des résultats genre des interventions.</p>	<p>Appropriations, facteurs de durabilités promus, outils...</p> <p>Etudes de cas</p>

C- Quels changements institutionnel et opérationnel pour sortir les résultats genre de l'ombre

<p>Au niveau stratégique et institutionnel</p>	<p>Dans le nouveau programme pays 2021-202</p> <hr/> <p>Au niveau du cadre conceptuel et guides (checklist, analyse genre, guides sectoriels et thématiques...)</p> <hr/> <p>Amélioration du suivi et du reporting des résultats spécifiques au Genre dans les années à venir</p> <hr/> <p>La stratégie la plus efficace et la plus réalisable consiste-t-elle à intégrer la dimension du genre ou à mettre en place des interventions sexospécifiques ?</p>
<p>Au niveau opérationnel</p>	<p>Au niveau des ressources humaines et financières</p> <p>Responsabilités, compétences, organisation, Renforcement de capacité...</p>

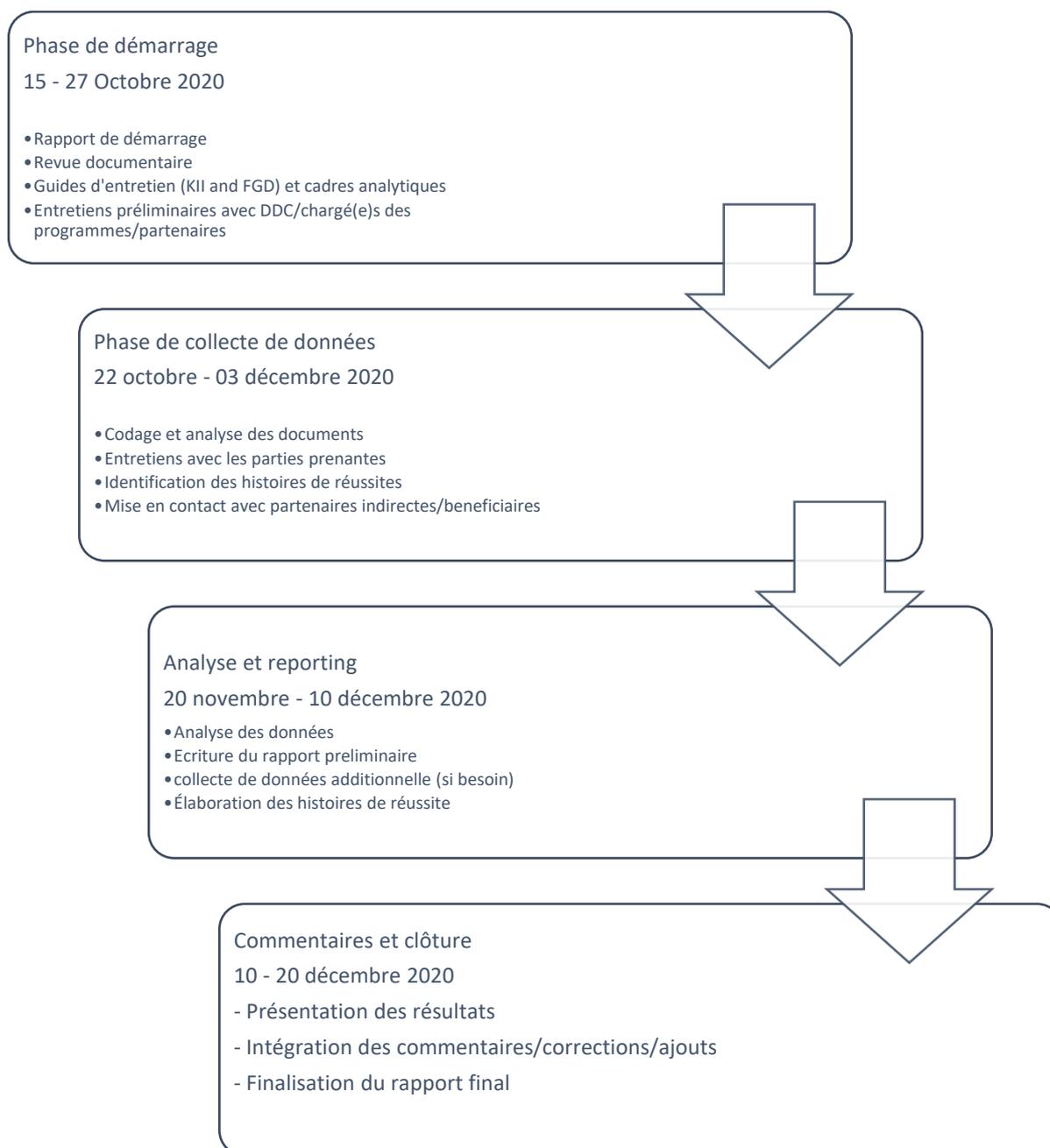
Annexe 2 : Catégories des parties prenantes consultées/à consulter

Catégorie	Sous-Catégorie	Nom/Prénom	Date
Ambassade de Suisse en Tunisie : Division Coopération Internationale	Chef Coopération Internationale / Ambassade de Suisse en Tunisie	Willi Graf	2/10/2020
	Point Focal Genre Coopération Internationale / Ambassade de Suisse en Tunisie	Saïd Zekri	2/10/2020
	Chargée de programme	Amani Choubani	16/10/2020
	Chargée de programme	Gmada Kefi Karima	11/10/2020
	Chargée de programme	Dalel Laroussi	19/10/2020
	Chargée de programme	Nosra Ayari	19/10/2020
	Chargée de programme	Aïda Doggui Moreno	20/10/2020
	Deputy Head of International Cooperation at the Swiss Embassy in Tunis	Zimmerli Patrik	11/10/2020
	MENA D / Programme Officer Peace, Governance and Equality	Nadia Amri	17/11/2020
Partenaires directes	PNUD - PVE	Massimo Fusato	22/10/2020
	PNUD - Election	Riccardo Barranca	28/10/2020
		Ghassen Selmi	28/10/2020
	ITC	Nacer Bouyahia	26/10/2020
	DCAF	Stefan Buchmayer	27/10/2020
		Head of Mission DCAF Tunis	
	Maxime Poulin	3/11/2020	

		<p>Chef de bureau adjoint, DCAF Tunis</p> <p>Imen ben Yedder</p> <p>Chargée du programme genre et sécurité</p> <p>Laferte Alain</p> <p>Project Coordinator - Gender and Security Division at DCAF</p>	<p>3/11/2020</p> <p>3/11/2020</p>
	United Nations Industrial Development Organisation (UNIDO)	<p>Nuria Ackermann</p> <p>Boubaker Raddaoui</p> <p>Expert in Participatory development and value chain approach</p>	<p>23/10/2020</p> <p>23/11/2020</p>
	IFES	Samer Elchahabi	23/10/2020
	Swisscontact	Hamda Zeramdini	28/10/2020
		Yve Matthijs	28/10/2020
	Médecins du Monde	Chef Projet Tunis Tunisie	4/11/2020
	France Terre d'Asile/Tunisie terre d'asile	<p>Sherifa Riahi</p> <p>Directrice pays chez Terre d'asile Tunisie</p>	1/11/2020
	Cities Alliances	<p>Touhami Rhaïem</p> <p>MENA Director</p>	4/11/2020
		<p>Giulia Maci</p> <p>Gender Focal Point, Cities for Women Programme at Cities Alliance</p>	6/11/2020
	Munathara	Belabbes Benkredda	29/10/2020
		Matt Gordner	29/10/2020
Partenaires indirectes/ Bénéficiaires /population cible	CREDIF	<p>Zied Bouhauala</p> <p>Sociologue Chercheur Junior à l'Observatoire Genre et Egalité des Chances.</p>	27/11/2020
	Aswat Nissa	<p>Hari Begluk</p> <p>Programme Manager</p>	25/11/2020
		<p>Sonia ben Miled</p> <p>Chargée de communication</p>	3/12/2020

	FNVT	Ilyes ben Tara Program Manager SDV	24/11/2020
	Municipalité de Beja	Manel Ayadi Conseillère principale, commission femme	3/12/2020
		Khaoula Zouaoui Conseillère commission femme	3/12/2020
		Mohamed Salah Bedda Directeur Technique et chef projet SDV	3/12/2020
		Yasser Ghrabi Maire de la ville de Béja	3/12/2020

Annexe 3 : Chronogramme de la mission



Annexe 4 : Liste des documents revus

Documents stratégiques/guides de la DDC/DFAE	
1	Egalité homme-femme à la DDC : lignes stratégiques et priorités thématiques 2015-2018
2	Stratégie de coopération suisse en Tunisie 2017–2020
3	Gender in practice a tool-kit for SDC and its partners https://www.eda.admin.ch/dam/deza/en/documents/themen/gender/224801-equidad-genero-en-practica_EN.pdf
4	Le marqueur de la politique d'égalité des sexes (Gender Policy Marker)
5	Indicateurs de référence relatifs au genre permettant de mesurer les progrès de l'objectif stratégique 7 concernant l'égalité entre les hommes et les femmes (message 2017-2020)
6	Guides thématiques Genre
7	SDC Gender Network: COVID-19 Response – Consider the Gender Aspect of the Crisis
8	SDC_ GENDER EQUALITY: A KEY FOR POVERTY ALLEVIATION AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT
9	Gender Equality Results in the Annual Reports 2018 How to make relevant Gender Equality Results visible in the Annual Reports?
10	DO NO HARM
11	Stratégie Égalité des genres et Droits des femmes du DFAE
12	Evaluation of SDC's Performance in Mainstreaming Gender Equality (2009)
13	Comment intégrer la perspective genre dans la gestion du cycle de projet
14	SDC Guidance on Results Indicators (version April 2020)
Autres documents pertinents	
1	SECO's approach to Gender Equality
2	SECO's Approach to Gender Equality in Development Cooperation. Version 1.0 (27-Mar-2020) first version
3	Handbook on the OECD-DAC Gender Equality Policy Marker
4	ONUDI - INTÉGRER LA DIMENSION DE GENRE DANS LE DÉVELOPPEMENT DE CLUSTERS
5	UNIDO - GUIDE ON GENDER MAINSTREAMING AGRIBUSINESS DEVELOPMENT PROJECTS
6	UNWOMEN - Gender mainstreaming principles, dimensions and priorities for PVE
7	Policy Directive 24. December 2013. Promoting women's electoral and political participation through UN electoral assistance

81	Documents des projets/programmes
6	La Tunisie décide - Débats télévisés
	<p>Munadhara__Scan von HP MFP</p> <p>Munadhara_2-Questionnaire-Signed</p> <p>Munadhara_3-Audit report -Signed</p> <p>Munadhara_MI__TunisiaDecides2019_ExternalEvaluationReport_Final</p> <p>Munadhara_Swiss contract Tunisia Decides</p> <p>Rapport narratif</p>
14	Programme pays Cities Alliance (Phase II)
	<p>CA_Cities Alliance_Tunisia Country Programme_Progress Report_Oc</p> <p>CA_Cities Alliance_Tunisia Country Programme_Progress Report_Oc</p> <p>CA_CP_Tunisia_Phase 2_Framework_Document_October 25_final</p> <p>CA_Credit_Proposal_Cities_Alliance_final_revised</p> <p>CA_Programme Pays Tunisie_Document cadre_version finale</p> <p>CA_Tunisia Country Programme_mid-term evaluation_28Feb2018</p> <p>8 SDVs</p>
5	Amélioration de l'accès aux soins de santé pour les populations migrantes dans le Grand Tunis, Sfax et Médenine
	<p>MdM_190325 CP MdM phase 3 7F-09335.03</p> <p>MdM_Annexes Rapport Évaluation</p> <p>MdM_Dépliant grossesse-annexe-rapport inter-Fév 2020</p> <p>MdM_Rapport Évaluation externe des deux projets TAT-MDM</p> <p>MdM_Rapport intermédiaire MDM 09.04.2019-30.11.2019</p>
	RESPECT- Redevabilité, sécurité et PVE
3	PNUD
	<p>RESPECT_PNUD_PEV Prodoc v7 (002)</p> <p>RESPECT_PNUD_Rapport Résultats Tarabot 2019 FRA</p> <p>RESPECT_PNUD_Revue Mi Parcours_TARABOT</p>
7	DCAF
	<p>RESPECT_CP sign_7F.09314.01_RESPECT</p> <p>RESPECT_DCAF_1. Tunisia Scenario Planning 2021</p> <p>RESPECT_DCAF_1. Tunisia Update on results (Jan-Sept. 2020)</p> <p>RESPECT_DCAF_5. TFNA 2017 Budget</p>

	<p>RESPECT_DCAF_MENA_Amendment 2 FDFA DCAF May 2020 signed</p> <p>RESPECT_DCAF_DCAF Tunisia Country Strategy 2017-2019 FINAL</p> <p>RESPECT_DCAF_1. Tunisia Results Chain 2021</p>
	Programme de soutien au processus électoral en Tunisie - Phase II
14	IFES
	<p>IFES SDC Final Narrative Report Final</p> <p>IFES - SDC Proposal Budget</p> <p>IFES - SDC Proposal Narrative</p> <p>IFES Tunisia SDC Detailed Final Financial Report for Contract N</p> <p>IFES Tunisia SDC Final Financial Report for Contract No. 810578</p> <p>IFES_Attachment 1 - 2019 Media Center Final Report</p> <p>IFES_Attachment 2 ISIE Voter Registration Outreach Strategy FR</p> <p>IFES_Attachment 3 Timeline for Voter Registration Campaign</p> <p>IFES_Attachment 4 Calendar for Voter Mobilization Campaign FR</p> <p>IFES_Attachment 5 Voter Outreach Action Plan FR</p> <p>IFES_Attachment 6 - 2019 Street Marketing Campaign Results</p> <p>IFES_Attachment 7 - International Day of Democracy Press Review</p> <p>IFES_Attachment 8 - International Day of Democracy Regional Act</p> <p>IFES_Attachment 9 - Post-Election Focus Group Discussions Final</p>
6	UNDP
	<p>ELECT_UNDP - PRODOC TEAP sign le 15 juin 2015.pdf</p> <p>ELECT_PNUD - Rapport_Financier_Final_PAET_CooperationSuisse</p> <p>ELECT_PNUD - Swiss_Agency_for_Development_and_Cooperation_2019_</p> <p>ELECT_PNUD - TEAP_Annual_Report_2019</p> <p>ELECT_UNDP - TEAP - Concept Note and budget for 2018-2019</p> <p>ELECT_PSPET Phase II - CP et annexes</p>
5	PAMPAT
	<p>PAMPAT_New_Rapport d'évaluation_PAMPAT_Tunisie_190318</p> <p>PAMPAT_ II TUNISIE PRODOC version 1 octobre revue par FR</p> <p>PAMPAT_19107-190627_Draft_01_Note_préparation_PAMPAT</p> <p>PAMPAT_Prodoc Pampat II 30 Octobre</p> <p>PAMPAT_Rapport Semestriel Pampat II - janv juillet 2020 FINAL S</p>

10	<p>PFIPT</p> <p>PFIPT 2 CP FINAL signé</p> <p>PFIPT_20_03_15 PFIT_Annexe au rapp annuel 2019 PFIPT_element de</p> <p>PFIPT_20_03_31 Rapport annuel 2019 PFIPT_VF</p> <p>PFIPT_20-09-30 PFIPT Tunisie_Rapport semestriel 2020</p> <p>PFIPT_Avenant de la convention PFIPT2</p> <p>PFPT 2 ProDoc_final</p> <p>PFIPT_18_05_24 PFIPT_Rapport Annuel 2017</p> <p>PFIPT_EVAL_Abrégé_Rapport final_PFIPT_INBAS</p> <p>PFIPT_RA Narr 2016</p> <p>PFIPT_Tunisie_Rapport annuel 2018</p>
4	<p>Plateformes d'assistance aux migrants dans le Grand Tunis et la région de Sfax</p> <p>FTA_Rapport intermédiaire II 01.07.2018-30.06.2019</p> <p>FTA_Rapport intermédiaire I 01.07.2018-31.12.2019</p> <p>FTA_180620 CP FTA avec annexes</p> <p>FTA_Étude Parcours_de_vie_de_femmes_migrantes_-_Terre_dAsile_Tu</p>
7	<p>Global Textile and Clothing Program- GTEX-TN</p> <p>GTEX_MENATEX Revised Progress Report Jan 2020 v10 clean</p> <p>GETX_Consolidated GTEX_MENATEX Progress Report Aug 2020 V9</p> <p>GTEX Feb 2019 Annual report. V4</p> <p>GTEX_Credit Proposal GTEX Global textil & Clothing Program</p> <p>GTEX_MENATEX Progress Report Sept 2019</p> <p>GTEX_MENATEX Revised Progress Report Jan 2020 v10 clean</p> <p>GTEX_ProDoc SECO-ITC V8 Final 27 Nov 2017</p>

Termes de Référence pour un mandat local Sortir les résultats Genre de l'ombre

1. Objet

Les présents Termes de Référence fournissent le cadre pour le recrutement d'un/ une consultant-e spécialisé-e en Genre afin d'assister la Coopération Suisse en Tunisie dans l'analyse et le reporting des résultats Genre réalisés dans le cadre d'une sélection de projets de son portefeuille actuel, ainsi que du programme pays, en cours de développement. Le portefeuille actuel affiche un engagement de CHF 141 Millions répartis sur plus de 50 projets dont 12 projets seront ciblés par ce mandat.

2. Contexte organisationnel

Depuis 2011, et suite aux soulèvements populaires, la Suisse a engagé un programme de coopération pour soutenir la transition démocratique de la Tunisie. Mis en œuvre par la Division Coopération Internationale (DCI) de l'Ambassade de Suisse en Tunisie, le programme s'est articulé au-tour de trois axes principaux : (i) Transition démocratique et droits de l'homme, (ii) Développement économique et création d'emplois, et (iii) Migration et protection. À partir de 2017, et pour la première fois une stratégie de coopération suisse, couvrant la période 2017-2020, dédiée pour la Tunisie a été adoptée (<https://www.eda.admin.ch/countries/tunisia/fr/home/cooperation-internationale/strategie.html>). La dimension Genre continue à être un thème transversal clé dans la stratégie de coopération, en mettant l'accent sur :

- La nécessité de poursuivre, activement, l'effort d'intégration des besoins des femmes et des filles dans les projets et programmes de coopération suisse en Tunisie au niveau de la planification, de la mise en œuvre et du suivi ;
- L'utilisation des instruments d'analyse et les outils méthodologiques disponibles ;
- La préservation des acquis et l'assurance que les besoins spécifiques des femmes et filles tunisiennes dans les régions rurales soient pris en compte au-delà du discours.

Ainsi, la DCI a essayé de composer son portefeuille de projets et programmes en établissant des objectifs spécifiques et en élaborant de données désagrégées et différenciées selon le sexe permettant ainsi de mesurer, quantitativement et qualitativement, les changements dans la position et les conditions des femmes et des filles.

Toutefois, le reporting des activités spécifiques ne satisfait pas totalement aux exigences du bureau, et des principaux acteurs au niveau de la centrale à Berne. Bien que l'effort de la prise en considération des questions liées au Genre soit estimé important par le bureau, il fait face à des difficultés quand il essaie de sortir les résultats Genre acquis de l'ombre. Le *Management Response* concernant le rapport annuel de 2019 en témoigne. En fait, selon les partenaires centraux à Berne, la question du Genre reste très peu visible dans le rapport, en comparaison avec d'autres pays et elle ne serait pas incluse dans les mesures de pilotage des domaines.

3. Objectif du mandat

Pour la liste de projets, ci-dessous, le/la consultant(e) a pour mandat de :

- Analyser l'approche de l'intégration transversale des questions Genre dans le portefeuille de la Coopération suisse et développer des recommandations concernant l'amélioration de la prise en considération de ces questions, tout au long de la gestion du cycle de projet (planification, exécution, monitoring et reporting).
- Sortir de l'ombre les performances et les résultats Genre les plus significatifs (attendus ou inattendus) pour la liste de projets sélectionnés.
- Rédiger des *success-stories* à partir des résultats réalisés par les différents projets sélectionnés pour la mission.

(iv) Fournir, sur la base des leçons apprises, et du contexte tunisien, des recommandations par rapport à la dimension Genre dans le nouveau programme pays 2021-2024, ainsi que des propositions pour l'amélioration du suivi et du reporting des résultats spécifiques au Genre dans les années à venir.

Liste de projets – pouvant être ajustée en commun accord avec le – la consultant –e :

Projet	Partenaire	Début	Fin	Budget – CHF
La Tunisie décide - Débats télévisés	Munathara	15.07.2019	31.05.2020	460'486
RESPECT- Redevabilité, sécurité et PVE	DCAF	01.12.2017	30.09.2021	1'800'000
	PNUD	01.12.2017	30.09.2021	1'700'000
Programme de soutien au processus électoral en Tunisie - Phase II	IFES	01.12.2018	31.12.2019	400'000
	PNUD	01.12.2018	31.12.2019	450'000
MENA Women Banking Champions Program - WinF	BM	01.06.2017	30.06.2021	1'000'000
Programme Accès aux Marchés des Produits Agroalimentaires/de Terroir - PAMPAT (Phase 2)	ONU DI	01.10.2019	31.12.2024	4'100'000
Global Textile and Clothing Program- GTEX-TN	ITC	01.11.2018	31.12.2022	1'700'000
Programme pays Cities Alliance (Phase II)	Cities Alliance	15.11.2019	15.11.2022	2'400'000
Programme Formation et Insertion Professionnelles en Tunisie - PFIPT	Swisscontact	15.07.2012	31.12.2020	12'753'475
Amélioration de l'accès aux soins de santé pour les populations migrantes dans le Grand Tunis, Sfax et Médenine	Médecins du Monde	09.04.2019	30.06.2020	321'078
Plateformes d'assistance aux migrants dans le Grand	France Terre	01.07.2018	30.06.2020	691'614

Tunis et la région de Sfax	d'Asile			
----------------------------	---------	--	--	--

4. Approche et méthodologie

Sur la base des lignes directrices de la DDC et du SECO en matière de prise en considération de la dimension Genre dans les projets et programmes de coopération (documents à fournir à la – au consultant –e sélectionné –e) et en consultation avec la DCI de l’Ambassade de Suisse en Tunisie, cette mission sera conduite de manière inclusive et participative, impliquant l’équipe de programme (les chargés de programme), le point focal Genre et les autres parties prenantes dont la participation ou la consultation est jugée pertinente (collègues de la centrale, partenaires, bénéficiaires finaux...). Une approche itérative et incrémentielle sera adaptée, lors de la mise en place de cette mission.

Le /la consultant -e est invité -e à appliquer les approches suivantes pour la collecte et l’analyse des données : examen approfondi des documents pertinents, y compris les documents des projets (notamment l’annexe réservée à l’analyse des questions Genre), les différents rapports narratifs et opérationnels, les lois et règlements spécifiques, les publications du groupe Genre de la DDC ou de la division MENA-D ou du SECO, ainsi que celles

publiées par les autres organisations spécialisées (UNWOMEN, AFTURD, CREDIF, OXFAM...);

Des entretiens avec les chargé-e-s de programme, le directeur de coopération et le directeur adjoint ainsi que toute autre personne impliquée au niveau de l’Ambassade de Suisse et de la centrale à Berne ;

Un focus sur les entretiens avec les bénéficiaires directs et indirects des projets est exigé, afin de dégager les *success-stories* et alimenter le rapport final ;

Des visites de terrain sont fortement souhaitées, en fonction de l’avancement de la mission et des objectifs prédéfinis.

Pour le bon déroulement de la mission, le/ la consultant –e travaillera en étroite collaboration avec l’équipe de l’Ambassade de Suisse. Cette dernière veillera, en cas de besoin, à le / la mettre en contact avec les principaux acteurs, bénéficiaires et parties prenantes. L’accès à la documentation pertinente pour la mise en œuvre de la mission sera facilité par l’équipe de programme selon la planification et la méthodologie définie, durant le démarrage de la mission.

5. Livrables

Les résultats attendus du/ de la consultant –e sont les suivants :

Un rapport initial sur la méthodologie adoptée pour la mission, le plan de travail et le calendrier préliminaire de la mission ;

Un projet de rapport préliminaire qui exposera les résultats de la mission et énoncera des recommandations formulées. Une présentation et une discussion de ce rapport à/avec l’équipe de programme est prévue ;

Un rapport final de la mission (de 30 pages au maximum), y compris (i) un résumé de 2 pages incluant les principaux résultats de l’analyse et les recommandations formulées (ii) une proposition des thématiques et/ ou des orientations stratégiques pour le prochain Programme Pays 2021-2024, et (iii) les *success-stories* identifiées.

La validation formelle par le directeur de coopération de chaque livrable est requise pour entamer les prochaines étapes, procéder aux paiements et clôturer la mission.

Les rapports provisoires et définitifs devront être remis sous format électronique et en langue française. Le rapport définitif restera la propriété de la DDC qui en assurera elle-même la diffusion.

6. Durée et répartition de la mission

La durée de la mission sera de 25 jours à répartir par le/ la consultant –e pendant la période du 17.08.2020 au 15.10.2020. Le calendrier estimatif est le suivant :

Libellé	Nombre de jours
Réunion de démarrage, prise de contact avec l'équipe de programme	1/2
Préparation/ Étude des documents	4
Réunion de cadrage et de validation de la méthodologie (projet de rapport préliminaire)	1/2
Exécution de la mission : Analyse – Entretiens – Réunions ...	14
Première réunion de restitution - Ambassade	1/2
Rédaction du projet du rapport préliminaire	2
Présentation des premiers résultats - Ambassade	1/2
Rédaction du rapport final	3
Total	25 jours

3

7. Planning des paiements sur la base des livrables

Les paiements du/ de la consultant –e seront effectués sur la base de l'état d'avancement de la mission, et en fonction des livrables validés comme suit :

Livrables	Délais/ NB jours	Taux de paiement
Réunion de démarrage, prise de contact avec l'équipe de programme	19 jours et 1/2 de travail	60%
Préparation/ Etude des documents		
Réunion de cadrage et de validation de la méthodologie (projet de rapport préliminaire)		
Exécution de la mission : Analyse – Entretiens – Réunions ...		
Première réunion de restitution - Ambassade		
Rédaction du projet du rapport préliminaire	2 jours de travail	40%
Présentation des premiers résultats - Ambassade	1/2 jour de travail	
Rédaction et validation du rapport final	3 jours de travail	

8. Qualifications du / de la consultant –e

Éducation : Diplôme universitaire (master au moins) en études de Genre ou toute autre discipline connexe.

Expériences :

- Avoir des connaissances et des compétences pertinentes et avérées en matière de Genre et d'intégration du Genre dans les politiques, programmes et projets de développement ;
- Avoir réalisé des missions similaires ;
- Avoir de bonnes compétences rédactionnelles ;
- Avoir de solides connaissances du contexte tunisien.

Langues requises :

Excellente maîtrise du français et de l'arabe. La connaissance de l'anglais est nécessaire, étant donné que certains documents sont élaborés en anglais.

9. Principes directeurs et valeurs

Pour éviter tout conflit d'intérêt, le / la consultant –e ne doit avoir aucun lien antérieur avec le portefeuille suisse de programmes et projets. Il/ Elle devra :

- Accepter le code de conduite de la DDC ;
- Assurer que la mission soit inclusive et participative.

10. Reporting

Le/ la consultant –e devra rapporter au directeur Coopération de l'Ambassade de Suisse en Tunisie.

11. Compétences

Sans accord préalable de la DDC, le/ la consultant –e n'est pas autorisé –e à engager des prestations ou distribuer des mandats.

Toute information ne pourra être transmise aux médias suisses ou étrangers que sur accord explicite de la DDC. À ce sujet, veuillez consulter les directives figurant, dans le manuel « Communication avec les médias » sont applicables.

12. Conditions de soumission

Sont éligibles à soumettre leurs candidatures, toutes les personnes physiques ou morales, ayant toutes les garanties et références nécessaires pour assurer l'exécution de ce mandat, dans de bonnes conditions.

Aucune sous-traitance ne sera permise.

13. Structure, contenu des offres

Le dossier de candidature doit comporter :

Offre technique :

- Le CV du / de la consultant –e et ses références (au moins deux références pertinentes pour le mandat) ;
- Une note de compréhension de la mission, et une brève description de l'approche à développer.

Offre financière :

- L'offre financière doit refléter toutes charges encourues dans le cadre de la mise en œuvre de cette évaluation. Les charges supportées par le/ la consultant –e lors des déplacements potentiels nécessaires pour la mission seront remboursées conformément aux procédures de la coopération suisse en Tunisie ;
- L'offre financière doit être libellée en TND ;
- Les taux et montant de la TVA doivent être indiqués séparément ;
- Les prix indiqués doivent être détaillés comme suit :
 - Les prix unitaires hors taxe et TTC
 - Le prix total hors taxe et TTC
 - Le pourcentage et le montant de la TVA
- L'offre financière/ budget doit représenter, séparément, les honoraires des autres charges prévues.

Sélection des offres

La sélection se fait sur la base des offres techniques. La DCI pourra demander une revue à la baisse de l'offre financière du/ de la consultant –e, dont l'offre technique est la meilleure, si elle dépasse les limites des honoraires appliqués. Éventuellement, un entretien avec le/ la consultant –e présélectionné –e pourra être organisé avant la finalisation de l'engagement.

14. Délai de dépôt et validité de l'offre

L'offre doit être envoyée au plus tard le **06/08/2020** par voie électronique à l'adresse email suivante : said.zekri@eda.admin.ch, en mettant en copie willi.graf@eda.admin.ch

Les demandes de clarifications peuvent être adressées aux mêmes adresses jusqu'au **26/07/2020**.

L'offre reste valable *30 jours* après le délai de dépôt.

15. Confidentialité

Le soumissionnaire doit traiter, de manière confidentielle, l'ensemble des informations qu'il/ elle reçoit en rapport avec l'activité de l'adjudicateur ou de tiers. Les documents d'appel d'offres ne peuvent être utilisés à d'autres fins que celles prévues par la soumission de l'offre, même sous forme d'extraits. Le contenu de l'appel d'offres ne peut être rendu accessible à des tiers que pour la soumission de l'offre.

Le soumissionnaire veille à la confidentialité de toutes les informations qui ne sont pas publiques ou librement accessibles. Dans le doute, les informations seront traitées de manière confidentielle. Cette obligation de garder le secret continue de s'appliquer après la clôture de la procédure.

Le destinataire de l'offre s'engage à garder le secret, à l'égard des tiers, au sujet de cette offre.

16. Clause d'intégrité

Le soumissionnaire et l'adjudicateur s'engagent à prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter la corruption. Ils s'abstiennent, en particulier, d'offrir ou d'accepter toute libéralité ou autre avantage.

Si le soumissionnaire viole cet engagement, il doit verser une peine conventionnelle à l'adjudicateur. Le montant de cette peine s'élève à 10 % de la valeur du contrat, mais à 3000 francs suisses, au moins par infraction.

Le soumissionnaire prend note du fait que tout manquement au devoir d'intégrité entraîne, en principe, l'annulation de l'adjudication ainsi que la résiliation anticipée du contrat par l'adjudicateur pour juste motif.

Les parties s'informent de tout fait de corruption fondé sur des soupçons raisonnables.