



BURKINA FASO
Unité-progrès-justice

**PLAN D' ACTIONS OPERATIONNEL 2021-2023 DE LA
STRATEGIE GENRE DE L'AUTORITE SUPERIEURE
DE CONTRÔLE D'ETAT ET DE LUTTE CONTRE LA
CORRUPTION (ASCE-LC)**

Rapport final

Mars 2021

Tables des matières

Sigles et abréviations	3
Liste des tableaux	4
Liste des encadrés	5
I. PRESENTATION SUCCINCTE DE LA STRATEGIE GENRE DE L'ASCE-LC	6
1.1. Vision	6
1.2. Principes directeurs	6
1.3. Orientations stratégiques	8
1.3.1 Objectif global et impact	8
1.3.2. Axes, objectifs stratégiques et effets attendus	8
II. CONTENU DU PLAN D'ACTIONS	10
2.1 Etapes de mise en œuvre du PAO	10
2.2 Description des actions et des activités	11
2.3 Plan d'exécution des activités et financement	18
2.4 Synthèse budgétaire de la mise en œuvre du plan d'actions	32
III. MECANISME DE MISE EN OEUVRE DU PLAN D'ACTIONS	34
3.1. Cadre programmatique	34
3.2. Dispositif de pilotage	34
3.2.1 Comité d'approbation et d'orientation	34
3.2.2 Projet de renforcement des capacités opérationnelles de l'ASCE-LC ..	34
3.2.3 Cellule de suivi-évaluation	34
3.2.4 Cellule genre	35
3.3. Acteurs de la mise en œuvre	35
IV. FINANCEMENT DU PLAN D'ACTIONS	37
4.1. Mobilisation des ressources	37
4.2. Gestion des ressources	37
V. ANALYSE ET GESTION DES RISQUES	38
ANNEXES	40

Sigles et abréviations

ASCE-LC	: Autorité supérieure de contrôle d'Etat et de lutte contre la corruption
BSG	: Budgétisation sensible au genre
CEDEAO	: Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'ouest
CEDEF	: Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CIPD	: Plan d'actions de la Conférence internationale sur la population et le développement
CNT	: Conseil national de la transition
CSD	: Cadre sectoriel de dialogue
CT	: Collectivités territoriales
DGB	: Direction générale du budget
ENP	: Etude nationale prospective
GEWE	: Stratégie de l'union africaine pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes
IOV	: Indicateur objectivement vérifiable
MFSNFAH	: Ministère de la femme, de la solidarité nationale, de la famille et de l'action humanitaire
MINEFD	: Ministère de l'économie, des finances et du développement
ND	: Non disponible
ODD	: Objectifs de développement durable
ONG	: Organisation non gouvernementale
OSC	: Organisation de la société civile
PAO	: Plan d'actions opérationnel
PLD	: Plan local de développement
PNG	: Politique nationale genre
PNDES	: Plan national de développement économique et social
PTF	: Partenaire technique et financier
REN-LAC	: Réseau national de lutte anti-corruption
SGA	: Stratégie genre de l'Autorité supérieure de contrôle d'Etat et de lutte contre la corruption
SNADDT	: Schéma national d'aménagement et de développement durable du territoire
SNG	: Stratégie nationale genre
SP/CONAP Genre	: Secrétariat permanent du conseil national pour la promotion du genre
UEMOA	: Union économique et monétaire ouest africain

Liste des tableaux

Tableaux		Intitulés	Pages
Tableau n° 1	:	Axes stratégiques de la SGA	8
Tableau n° 2	:	Programmation physique et financière des activités	18
Tableau n° 3	:	Synthèse du budget par an et par axe.....	33
Tableau n° 4	:	Part des axes stratégiques par an en pourcentage	34
Tableau n° 5		Détail des activités du programme annuel de travail.....	42
Tableau n° 6	:	Exécution des activités	44
Tableau n° 7	:	Cadre logique du PAO	46
Tableau n° 8	:	Cadre d'évaluation des performances budgétaires sensibles au genre.	49
Tableau n° 9	:	Cadre de mesure des performances	51

Liste des encadrés

Encadrés	Intitulés	Pages
Encadré n° 1	: Aperçus de la perception du genre	10
Encadré n° 2	: Corruption et genre	12
Encadré n° 3	: Corruption et statistiques sensibles au genre	17

I. PRESENTATION SUCCINCTE DE LA STRATEGIE GENRE DE L'ASCE-LC

La stratégie genre de l'ASCE-LC (SGA) est un document d'orientation stratégique en matière d'intégration de la dimension genre dans les missions de l'ASCE-LC. Elle se fonde sur divers référentiels de développement au niveau international, régional, sous régional et national dont la stratégie nationale genre (SNG) 2020-2024.

La SGA se fixe une vision qui contribue à la réalisation de celle de la SNG et donc se fonde principalement sur ses principes directeurs pour guider sa mise en œuvre. Aussi, se fixe-t-elle des orientations stratégiques pour apporter des changements (effets et impacts) dans le domaine de la lutte contre la corruption et les infractions assimilées.

La première partie du plan d'actions opérationnel 2021-2023 rappelle ces éléments de la SGA :

1.1. Vision

La vision de la SGA est de « bâtir une société d'égalité et d'équité entre hommes et femmes par l'intégrité et la probité dans la gestion du secteur public».

1.2. Principes directeurs

Les principes directeurs de la SGA sont :

✓ la gestion axée sur les résultats (GAR) et sur le genre :

Une approche de gestion fondée sur des résultats mesurables répondant aux objectifs et aux cibles définis préalablement.

S'exerce dans un contexte de transparence, de responsabilisation et de flexibilité quant aux moyens utilisés pour atteindre les résultats visés.

“Axer, la gestion sur les résultats signifie gérer et mettre en œuvre l'aide en se concentrant sur les résultats souhaités et en utilisant les données disponibles en vue d'améliorer le processus de décision.” **Déclaration de Paris, 2005**

En basculant le 1er janvier 2017 dans la gestion en mode programme à travers la directive n°06/2009/CM/UEMOA portant lois de finances au sein de l'UEMOA, notre pays adopte un nouveau cadre de gestion des finances publiques. Il consacre désormais une gouvernance financière de l'Etat fondée sur le principe de la gestion axée sur la performance avec des instruments modernes de gestion dont la « budgétisation sensible au genre » actuellement en cours d'implémentation dans vingt (20) ministères.

La budgétisation sensible au genre signifie l'utilisation des crédits budgétaires à partir d'une analyse des besoins dans le but d'améliorer la qualité de vie des femmes et des hommes. Elle est un moyen certain pour répondre de manière équitable aux

besoins pratiques et aux intérêts stratégiques des femmes et des hommes des différentes couches de la société.

L'ASCE-LC dans sa mission de contrôle et de lutte contre la corruption doit contribuer à réduire les inégalités socio-économiques entre les femmes et les hommes et d'étudier globalement les effets de la répartition des recettes et des dépenses sur les hommes et les femmes dans tous les quatorze secteurs de planification.

- ✓ **équité et l'inclusion** : l'équité est au cœur de la vision de la SNG et donc de la SGA qui contribue à sa mise en œuvre. Elle demeure un moyen indispensable par lequel l'égalité entre les hommes et les femmes peut être atteinte dans les actions de développement. Il s'agira de s'assurer que des dotations budgétaires sont destinées aux besoins spécifiques de chaque composante sociale et leur offre des services adaptés à leurs besoins et droits reconnus. L'utilisation du principe d'équité dans la mise en œuvre est le moyen de garantir la justice sociale pour tous.

Aussi l'inclusion permet de prendre en compte d'autres variables que le sexe notamment l'âge, l'ethnie, le niveau d'instruction et de revenu, la profession, la religion et le handicap. Ces variables ne doivent pas être des facteurs de discrimination possibles à l'encontre des hommes et des femmes¹.

- ✓ **la promotion de la bonne gouvernance** : Elle se base sur le respect des procédures de gestion (passation des marchés, gestion administrative et financière, etc.), la tolérance zéro à la corruption, la saine gestion des ressources matérielles et financières de l'Etat et de ses partenaires au développement pour plus d'équité. Pour y arriver la transparence et la redevabilité envers toutes les parties prenantes sont nécessaires.

- ✓ **la concertation** : elle est à l'origine de la participation des femmes, des jeunes et des hommes à tout processus de développement. C'est un principe clé de l'action publique. Elle est un processus par lequel la réflexion en commun sur un projet de document est organisée avec la participation de différentes parties prenantes concernées (services de l'Etat, collectivités, OSC, PTF, homme, femme, personnes âgées, jeunes...). Ces parties prenantes sont susceptibles de gagner quelque chose par la mise en l en vigueur du document ainsi que ceux et celles qui pourraient risquer de perdre quelque chose par la même intervention.

La concertation favorise l'appropriation des documents produits par les parties prenantes.

¹ SNG 2020-2024, janvier 2020

1.3. Orientations stratégiques

Elles se composent de l'objectif global, d'axes stratégiques, d'objectifs stratégiques, de l'impact et d'effets attendus.

1.3.1 Objectif global et impact

L'objectif global de la SGA est de prévenir et de lutter contre la corruption et les infractions assimilées commises par les hommes et les femmes dans la gestion du secteur public.

Les hommes et les femmes jouissent équitablement des retombées des orientations budgétaires est l'impact attendu de cette stratégie.

1.3.2. Axes, objectifs stratégiques et effets attendus

Les axes stratégiques d'intervention, les objectifs stratégiques et les effets attendus se présentent comme suit :

Tableau n° 1 : Axes stratégiques de la SGA

Axes stratégiques	Objectifs stratégiques	Effets attendus
Axe stratégique 1 : Renforcement du cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC	Objectif stratégique 1.1 : Améliorer le cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC	Effet attendu 1.1.1 : Le cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC est favorable à la réduction des inégalités entre hommes et femmes
Axe stratégique 2 : Promotion de la bonne gouvernance sensible du genre	Objectif stratégique 2.1 : Prévenir les hommes et les femmes des faits de corruption et d'infractions assimilées	Effet attendu 2.1.1 : Les hommes et les femmes refusent la pratique de la corruption et des infractions assimilées
	Objectif stratégique 2.2 : Lutter contre la corruption et les infractions assimilées impliquant les hommes et les femmes	Effet attendu 2.1.2 : Les cas avérés de corruption et d'infractions assimilées impliquant les hommes et les femmes sont en régression
	Objectif stratégique 2.3 : Traiter et suivre les déclarations d'intérêt et de patrimoines des hommes et des femmes reçues	Effet attendu 2.1.3 : Les déclarations d'intérêt et de patrimoines des hommes et des femmes révèlent que les cas de corruption et de pratiques assimilées avérés sont en baisse
	Objectif stratégique 2.4 : Améliorer le contrôle administratif interne en le rendant sensible au genre	Effet attendu 2.1.4 : Le contrôle administratif interne du secteur public, du privé et de la société se fait sous l'angle du genre
Axe stratégique 3 : Renforcement des capacités	Objectif stratégique 3.1 : Améliorer les connaissances des actrices	Effet attendu 3.1.1 : Les actrices et acteurs de mise en œuvre de la SGA améliorent leurs connaissances sur le

Axes stratégiques	Objectifs stratégiques	Effets attendus
opérationnelles des actrices et acteurs	et des acteurs sur le genre	genre
	Objectif stratégique 3.2 : Améliorer les capacités de prise en compte du genre des actrices et des acteurs clés	Effet attendu 3.2.1 : Les capacités de prise en compte du genre dans les activités des actrices et des acteurs sont améliorées
Axe stratégique 4 : Pilotage et soutien Pilotage et soutien à la promotion du genre	Objectif stratégique 4.1 : Promouvoir l'institutionnalisation du genre au niveau du secteur public	Effet attendu 4.1.1 : Les ressources financières mobilisées pour la mise en œuvre du PAO 2021-2023 sont bien gérées
		Effet attendu 4.1.2 : L'ASCE-LC produit des données sur la budgétisation et l'exécution des budgets sensibles au genre des ministères et institution
		Le processus de budgétisation et d'exécution des budgets sectoriels selon le genre est évalué

II. CONTENU DU PLAN D' ACTIONS

2.1 Etapes de mise en œuvre du PAO

La mise en œuvre du PAO 2021-2023 se fera à travers les étapes suivantes :

- Etape 1

Elle marque le début de la mise en œuvre de la SGA à travers son premier PAO sur la période 2021-2023. Au cours de cette phase, il convient d'abord d'améliorer les connaissances des acteurs et actrices internes de l'ASCE-LC surtout ceux et celles du corps de contrôle et de l'audit sur le genre de façon globale et particulièrement sur la BSG. Ensuite, les acteurs et actrices des structures partenaires de l'ASCE-LC doivent aussi être formé(e)s sur les mêmes thématiques pour une harmonisation des compréhensions sur le concept genre.

Pour y arriver, il est d'abord indispensable de concevoir un certain nombre d'outils sensibles au genre, ensuite de former lesdits acteurs et actrices pour une appropriation de ces outils et enfin, les exploiter sur le terrain pour réaliser le contrôle et l'audit de performance axée sur le genre.

L'encadré n°1 présente un exemple de la perception du genre après la mise en œuvre de la Politique nationale genre (PNG) et ses plans d'actions opérationnels. Ces informations contenues dans les encadrées ont été collectées au cours de l'étape de la concertation.

Encadré n° 1 : Le genre au départ était perçu comme le sexe féminin, mais avec le temps, cette compréhension a évolué et j'ai compris que le genre, c'est la prise en compte de certaines spécificités auxquelles l'on n'accordait pas d'importance ou assez de place.

- Etape 2

Le contrôle et l'audit de performance seront effectués sur la base des outils définis dans la première étape. A cet effet, un accent particulier sera mis sur la BSG dans l'échantillon des structures retenues pour la période 2021-2025. En cas de nécessité, l'accent sera mis sur la stratégie du faire-faire en confiant aux structures déconcentrées du réseau national de lutte anti-corruption (REN-LAC) la responsabilité de la mise en œuvre de certaines activités sur le terrain.

- Etape 3

Dans cette dernière étape, il sera question d'analyser les dépenses faites soit pour les femmes soit pour les hommes en s'appuyant sur la budgétisation qui a été initialement faite à travers le contrôle et l'audit de performance

2.2 Description des actions et des activités

Cette partie décrit les actions ainsi que les activités qui en découlent à mettre en œuvre sur la période 2021-2023 en montrant comment le genre va être pris en compte. A terme, ces activités visent à transformer les rôles-genre existants en matière de lutte contre la corruption.

Par axe stratégique, la description des actions et activités se présente comme suit :

Axe stratégique 1 : Renforcement du cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC pour une meilleure prise en compte du genre

Objectif stratégique 1.1 : Améliorer le cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC

Effet attendu 1.1.1 : le cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC est favorable à la réduction des inégalités entre hommes et femmes

Action 1.1.1.1.1 : amélioration du cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC sous l'angle du genre

Une action est identifiée pour l'atteinte de l'objectif stratégique ci-dessus. Il s'agit de l'amélioration du cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC sous l'angle genre. A cet effet, il est prévu de relire les textes portant organisation, fonctionnement et attributions pour y intégrer la dimension genre et de légiférer si nécessaire. Par ailleurs, il est indispensable de relire l'organigramme de l'ASCE-LC pour prendre en compte certaines structures qui n'y figurent pas. Il s'agit notamment de régulariser l'existence d'un certain nombre de structures dont la cellule institutionnelle pour la promotion du genre. Cette dernière doit avoir un ancrage très fort qui va lui permettre d'impulser une dynamique dans la promotion du genre au sein de l'ASCE-LC et de ses structures partenaires.

L'indicateur pour suivre et évaluer cet effet est le nombre de textes pris et relus en faveur de la réduction des inégalités entre hommes et femmes.

Axe stratégique 2 : Promotion de la bonne gouvernance sensible du genre

Objectif stratégique 2.1 : Prévenir les hommes et les femmes des faits de corruption et d'infractions assimilées

Effet attendu 2.1.1 : Les hommes et les femmes refusent la pratique de la corruption et des infractions assimilées

Action 2.1.1.1.1 : Prévention de la corruption et des infractions assimilées

Une action est identifiée au titre de l'objectif stratégique 2.1, il s'agit de la prévention de la corruption et des infractions assimilées. Les activités à mettre en œuvre pour prévenir les faits de corruption et d'infractions assimilées consistent à élaborer des outils de communication qui sont sensibles au genre et de prévenir les hommes et les femmes de la corruption et des infractions assimilées. De ce fait, une réelle appropriation de ces outils par les contrôleurs d'Etat s'avère nécessaire.

Aussi, les activités de communication pour le changement de comportement concernent les hommes et les femmes, mais elles sont beaucoup plus accentuées à l'endroit des hommes car selon les données collectées à travers les entretiens, ces derniers sont beaucoup plus exposés du fait qu'ils sont plus nombreux à occuper les postes de responsabilité.

L'effet attendu de cet effet sera mesuré à travers la proportion de nouveaux cas de corruption et d'infractions assimilées selon le sexe.

L'encadré n° 2 donne un aperçu genre de la corruption

Encadré °2 : Les hommes occupent généralement les postes de responsabilité et sont les plus exposés à la corruption. Les femmes sont bonnes gestionnaires d'habitude et n'aiment pas prendre des risques comme les hommes.

La corruption a un visage masculin que féminin.

Objectif stratégique 2.2 : Lutter contre la corruption et les infractions assimilées impliquant les hommes et les femmes

Effet attendu 2.2.1 : Les cas avérés de corruption et d'infractions assimilées impliquant les hommes et les femmes sont en régression

Action 2.2.1.1.1 : Réduction de la corruption et des infractions assimilées impliquant les hommes et les femmes

Pour la réduction de la corruption et des infractions assimilées impliquant les hommes et les femmes, les activités à mettre en œuvre portent sur (i) l'élaboration d'outils de prévention de la corruption et infractions assimilées sensibles au genre,

(ii) la formation des contrôleurs d'Etat pour une appropriation desdits outils et leur application effective aux activités de prévention de la corruption et des infractions assimilées.

Le rapport entre l'effectif des femmes et les hommes nommés aux postes de gestion des deniers publics permettra d'apprécier les changements induits par le PAO.

Objectif stratégique 2.3 : Traiter et suivre les déclarations d'intérêt et de patrimoines reçues des hommes et des femmes

Effets attendus 2.3.1 : Les déclarations d'intérêt et de patrimoines des hommes et des femmes qui révèlent des cas de corruption sont en baisse

Action 2.3.1.1.1 : Réduction de la corruption par les déclarations d'intérêt et de patrimoines

En ce qui concerne la réduction de la corruption par les déclarations d'intérêt et de patrimoine, il est également indispensable de traiter et de vérifier les déclarations d'intérêt et de patrimoine reçues sous l'angle du genre et de produire des données statistiques désagrégées. Par ailleurs, il est nécessaire de sensibiliser les personnes assujetties auxdites déclarations pour les dissuader.

La proportion des déclarations d'intérêt et de patrimoines qui révèlent des cas de corruption avérées selon le sexe va donner un aperçu de la corruption entre les hommes et les femmes assujettis à cette déclaration.

Objectif stratégique 2. 4 : Améliorer le contrôle administratif interne en le rendant sensible au genre.

Effet attendu 2.4.1 : Le contrôle administratif interne du secteur public se fait sous l'angle du genre.

: Contrôle administratif interne sensible au genre.

Action 2.4.1.1.1

Tout comme les précédentes actions de cet axe stratégique, il est nécessaire de (i) concevoir des outils de contrôle administratif interne sous l'angle du genre, (ii) de former les contrôleurs d'Etat pour une appropriation de ces outils afin de favoriser l'intégration du genre dans le contrôle administratif interne.

L'effet attendu de cet objectif stratégique est la proportion des structures du secteur public contrôlées sous l'angle genre.

Axe stratégique 3 : Renforcement des capacités opérationnelles des actrices et acteurs

Les résultats de la collecte de données réalisée dans le cadre de l'étude permettent d'affirmer que 70% des enquêtés pensent que la PNG est toujours le référentiel national en vigueur et 92% avouent n'avoir jamais été formés sur le genre d'où le faible niveau d'appropriation de la thématique ; toute chose qui a nécessité la formulation de cet axe stratégique.

Objectif stratégique 3.1 : Améliorer les connaissances des actrices et des acteurs sur le genre

Effet attendu 3.1.1 : Les actrices et acteurs de mise en œuvre de la SGA améliorent leurs connaissances sur le genre

Action 3.1.1.1.1 : Amélioration des connaissances des actrices et acteurs sur le genre

La promotion de l'institutionnalisation du genre dans le secteur public passe nécessairement par le renforcement des capacités des acteurs et actrices sur le genre. Dans le cadre de la mise en œuvre de ce PAO, les activités de renforcement de capacités sont axées sur la formation du personnel de l'ASCE-LC y compris le personnel de soutien et la formation des acteurs et actrices clés des ministères partenaires sur la thématique genre.

Aussi, la formation des membres de la cellule genre de l'ASCE-LC sur leurs rôles et responsabilités et une allocation de ressources financières à ladite cellule sont indispensables pour la dynamiser et lui permettre de jouer pleinement son rôle de veille. L'ensemble de ces formations sont à décliner dans un plan de renforcement des capacités des acteurs et actrices de mise en œuvre de la SGA.

Action 3.1.1.1.2 : Accompagnement des femmes à participer aux tests de recrutement des corps métiers de l'ASCE-LC

Selon les données collectées dans le cadre de cette étude, les femmes sont faiblement représentées au sein du corps des contrôleurs d'Etat de l'ASCE-LC. En effet sur un effectif de 25 contrôleurs d'Etat, les femmes sont que 2 soit 8% de l'effectif global. Cette situation s'explique par le fait qu'elles ne s'intéresseraient pas au test de recrutement dans ce corps. Ainsi les activités de cette action visent à les sensibiliser et à les encadrer en vue de renforcer spécifiquement leurs capacités pour les préparer à la compétition avec les hommes.

L'indicateur d'effet attendu est la proportion d'actrices et d'acteurs formés sur la thématique genre.

Objectif stratégique 3.2 : Améliorer les capacités de prise en compte du genre des actrices et des acteurs clés.

Effet attendu 3.2.1 : Les capacités de prise en compte du genre dans les activités des actrices et des acteurs sont améliorées.

Action 3..2.1.1.1 ; Conception d'outils et formation des contrôleurs d'Etat.

La budgétisation sensible au genre est une approche qui permet d'affecter des ressources à la résolution des besoins stratégiques prioritaires des hommes et des femmes pour changer les rôles de genre. Les activités à mener pour s'assurer de cette budgétisation sensible au genre sont essentiellement la conception d'outils sensibles au genre. Ces outils sont entre autres un guide d'intégration du genre dans les rapports de contrôle, d'audit etc. de l'ASCE-LC, une grille d'analyse des budgets sous l'angle du genre, un cadre de mesure de performance des ministères en matière de budgétisation et d'exécution des budgets sectoriels selon le genre et une grille d'évaluation des performances. Pour ce faire une collaboration avec le SP/CONAP genre et la DGB nécessaire. Aussi, pour une réelle appropriation de ces différents outils annoncé plus haut, il est prévu la formation des contrôleurs d'Etat.

Le nombre d'outils de prise en compte du genre conçus est l'indicateur de mesure de l'effet attendu.

Axe stratégique 4 : Pilotage et soutien à la promotion du genre

Objectif stratégique 4.1 : Promouvoir l'institutionnalisation du genre au niveau du secteur public

Effet attendu 4.1.1 : Les ressources financières mobilisées pour la mise en œuvre du PAO 2021-2023 sont bien gérées

Action 4.1.1.1.1 : Mobilisation des ressources pour la mise en œuvre du PAO 2021-2023

La mobilisation des ressources constitue une étape décisive dans la mise en œuvre des actions du PAO pour réaliser les effets et l'impact attendus. Pour ce faire, il est nécessaire d'élaborer les documents de planification budgétaires que sont le plan de mobilisation des ressources et le plan de déblocage desdites ressources. Ces ressources serviront à mettre en œuvre les activités déclinées dans le PAO mais

aussi à doter la cellule genre de l'institution de ressources pour qu'elle forme ses membres sur son rôle et ses responsabilités car elle est la structure technique qui doit impulser la prise en compte du genre à l'interne.

Le traitement des données collectées en amont de la production des livrables de l'étude montrent que sur un budget prévisionnel de 572 250 000 F CFA, seulement un financement de 4 000 000 F CFA est annoncé. Partant de ce constat, il est nécessaire d'élaborer et de mettre en œuvre un plan de communication qui permettra de mieux « vendre » la SGA et son PAO.

L'indicateur d'effet retenu est la proportion des ressources financières mobilisées et exécutées pour la mise en œuvre du PAO 2021-2023.

Effet attendu 4.1.2 : L'ASCE-LC produit des données statistiques sur la budgétisation et l'exécution des budgets sensibles au genre des ministères et institutions

Action 4.1. 2.1.1 : Institutionnalisation de la budgétisation sensible au genre dans le secteur public

L'institutionnalisation de la budgétisation sensible au genre dans le secteur public est du ressort du SP/CONAP Genre et de la DGB. Cependant, le contrôle de l'exécution des budgets sensibles au genre des différentes structures incombe à l'ASCE-LC et est tenu de formuler des recommandations pour dissuader les ministères à la traîne ver la budgétisation et l'exécution des budgets sensibles au genre.

Elle produira des données statistiques qui permettront officiellement d'identifier les ministères et institutions qui ont effectivement basculé mais aussi d'apprécier leur niveau de basculement. Pour y parvenir, l'analyse et l'exécution des budgets sous l'angle du genre, la production d'annuaires statistiques « genre et corruption » et la capitalisation puis la vulgarisation des bonnes pratiques sont nécessaires.

Le nombre d'annuaires statistiques produits retenu comme indicateur permettra de disposer d'une banque de données sur le niveau d'institutionnalisation de la budgétisation sensible au genre dans le secteur public.

Effet attendu 4.1.3 : Le processus de budgétisation et d'exécution des budgets sectoriels selon le genre est évalué

Action 4.1.3.1.1 : Coordination, suivi et évaluation

Dans le cadre du basculement du budget objet au budget programme, il s'agira (i) de suivre les indicateurs de performances au niveau sectoriel, (ii) de suivre les structures clés de promotion du genre de la cartographie déjà élaborée, (iii) d'évaluer la performance des politiques sectorielles en tenant compte du genre, (iv) d'évaluer le PAO 2021-2023 à terme et la SGA 2021-2025 à mi-parcours.

L'indicateur d'effet attendu porte sur le niveau global de performance des politiques sectorielles et programmes de développement en matière de budgétisation et d'exécution sensibles au genre.

L'encadré n° 3 évoque la problématique des données statistiques sur la corruption et le genre

Encadré n°3 : les hommes sont les plus impliqués dans les cas avérés de corruption mais, il n'y a pas de statiques.

2.3 Plan d'exécution des activités et financement

Tableau n° 2 : Programmation physique et financière des activités

Axes stratégiques/ Objectifs/ stratégiques/ effets / actions/Activités	Extrants	Indicateurs d'activités	Programmation physique			Programmation financière (millier F CFA)			Responsables	Partenaires
			2021	2022	2023	2021	2022	2023		
Objectif global : Prévenir et lutter contre la corruption et les infractions assimilées commises par les hommes et les femmes dans la gestion du secteur public										
Impact : Les hommes et les femmes jouissent équitablement des retombées des orientations budgétaires										
Indicateur d'impact : Niveau global de la corruption dans le secteur public selon le sexe										
Valeur 2020 : ND Cible 2023 : 10%										
Axe stratégique 1 : Renforcement du cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC										
Objectif stratégique 1.1 : Améliorer le cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC										
Effet attendu 1.1.1 : Le cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC est favorable à la réduction des inégalités entre hommes et femmes										
Indicateur d'effet 1.1.1.1 : Nombre de textes pris et relus en faveur de la réduction des inégalités entre hommes et femmes										
Valeur 2020 : 0 Cible année 2023 : 3										
Action 1.1.1.1.1 : amélioration du cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC sous l'angle du genre										
Activité 1.1.1.1.1.1 : Relire les textes portant organisation, fonctionnement et attributions de l'ASCE-LC pour les rendre sensible au genre	Des textes portant organisation, fonctionnement et attributions de l'ASCE-LC sont relus pour les rendre sensible au genre	Nombre de textes relus pour prendre en compte le genre	1	0	0	2 000	0	0	ASCE-LC	-

Axes stratégiques/ Objectifs/ stratégiques/ effets / actions/Activités	Extrants	Indicateurs d'activités	Programmation physique			Programmation financière (millier F CFA)			Responsables	Partenaires
			2021	2022	2023	2021	2022	2023		
Activité 1.1.1.1.1.2 : Prendre de nouveaux textes pour rendre l'ASCE-LC sensible au genre	De nouveaux textes sont pris pour rendre l'ASCE-LC sensible au genre	Nombre de nouveaux textes pris	0	1	0	0	2 000	0	ASCE-LC	-
Activité 1.1.1.1.1.3 : Relire l'organigramme de l'ASCE-LC pour prendre en compte la cellule genre	l'organigramme de l'ASCE-LC est relu pour prendre en compte la cellule genre	Nombre d'organigram mes relus	1	0	0	2 000	0	0	ASCE-LC	-
Activité 1.1.1.1.1.4 : Former les membres de la cellule genre de l'ASCE-LC sur leurs rôles et responsabilités	Les membres de la cellule genre de l'ASCE-LC sont formés sur leurs rôles et responsabilités	Nombre de membres formés	10	0	0	1 500	0	0	ASCE-LC	SP/CONAP Genre
Sous total effet 1.1.1						5 500	2 000	0		
Total axe stratégique 1						5 500	2 000	0		
Axe stratégique 2 : Promotion de la bonne gouvernance sensible du genre										
Objectif stratégique 2.1 Prévenir les hommes et les femmes des faits de corruption et d'infractions assimilées										

Axes stratégiques/ Objectifs/ stratégiques/ effets / actions/Activités	Extrants	Indicateurs d’activités	Programmation physique			Programmation financière (millier F CFA)			Responsables	Partenaires	
			2021	2022	2023	2021	2022	2023			
Effet attendu 2.1.1 : les hommes et les femmes refusent la pratique de la corruption et des infractions assimilées											
Indicateur d’effet 2.1.1.1: Proportion de nouveaux cas de corruption et d’infractions assimilées selon le sexe											
Valeur année 2020 : ND Cible 2023 : 20%											
Action 2.1.1.1.1 : Prévention de la corruption et des infractions assimilées											
Activité 2.1.1.1.1 1 : Elaborer un outil de prévention de la corruption et infractions assimilées sensible au genre	Un outil de prévention de la corruption et infractions assimilées sensibles au genre sont élaborés	Nombre d’outils élaborés	1	0	0	4 000	0	0	ASCE-LC	MINEFID MFSNFAH consultants/ Bureau d’étude	
Activité 2.1.1.1.1 2 : Former les contrôleurs d’Etat pour une appropriation de l’outil	Des contrôleurs d’Etat sont formés sur les outils pour se les approprier	Nombre de contrôleurs formés	25	3	3	5 000	500	500	ASCE-LC	MINEFID MFSNFAH consultants/ Bureau d’étude	
Activité 2.1.1.1.1 3 : Sensibiliser des hommes et des femmes assujettis à la déclaration de patrimoine sur la corruption et les infractions assimilées	Des hommes et des femmes assujettis à la déclaration de patrimoine sont sensibilisés sur la corruption et les infractions assimilées	Nombre de femmes et d’hommes sensibilisés	100	150	200	5 000	6 000	7 000	ASCE-LC	REN-LAC hommes et des femmes assujettis à la déclaration de patrimoine	

Axes stratégiques/ Objectifs/ stratégiques/ effets / actions/Activités	Extrants	Indicateurs d'activités	Programmation physique			Programmation financière (millier F CFA)			Responsables	Partenaires
			2021	2022	2023	2021	2022	2023		
Total Effet attendu 2.1.1						14 000	6 500	7 500		
Objectif stratégique 2.2 : Lutter contre la corruption et les infractions assimilées impliquant les hommes et les femmes										
Effet attendu 2.2.1 : Les cas avérés de corruption et d'infractions assimilées impliquant les hommes et les femmes sont en régression										
Indicateur d'effet 2.2.1.1 : Rapport entre l'effectif des femmes et des hommes nommés aux postes de gestion des deniers publics Valeur année 2020 : ND Cible 2023 : 15%										
Action 2.2.1.1.1 : réduction de la corruption et des infractions assimilées impliquant les hommes et les femmes										
Activité 2.2.1.1.1.1: Elaborer un outil de lutte contre la corruption et les infractions assimilées impliquant les hommes et les femmes	Un outil de lutte contre la corruption et les infractions assimilées impliquant les hommes et les femmes sont élaborés	Nombre d'outils élaborés	1	0	0	4 000	0	0	ASCE-LC	MINEFID MFSNFAH consultants/ Bureau d'étude
Activité 2.2.1.1.1.2 : Former les contrôleurs d'Etat pour une appropriation des outils	Des contrôleurs d'Etat sont formés sur les outils pour se les approprier	Nombre de contrôleurs formés	25	3	3	5 000	500	500	ASCE-LC	MINEFID MFSNFAH consultants/ Bureau d'étude
Sous total effet attendu 2.2.1						9 000	500	500		

Axes stratégiques/ Objectifs/ stratégiques/ effets / actions/Activités	Extrants	Indicateurs d'activités	Programmation physique			Programmation financière (millier F CFA)			Responsables	Partenaires
			2021	2022	2023	2021	2022	2023		
Objectif stratégique 2.3 : Traiter et suivre les déclarations d'intérêt et de patrimoines des hommes et des femmes reçues										
Effets attendus 2.3.1 : les déclarations d'intérêt et de patrimoines des hommes et des femmes révèlent que les cas de corruption et de pratiques assimilées avérés sont en baisse										
Indicateurs d'effets 2.3.1.1 : Proportion de déclarations d'intérêt et de patrimoines qui révèlent des cas de corruption avérées selon le sexe										
Valeur année 2020 : ND Cible 2023 : 5%										
Action 2.3.1.1.1 : réduction de la corruption par les déclarations d'intérêt et de patrimoines										
Activité 2.3.1.1.1.1 : Concevoir un outil de traitement et de vérification des déclarations d'intérêt et de patrimoine reçues sous l'angle du genre	Un outil de traitement et de vérification des déclarations d'intérêt et de patrimoine reçues sous l'angle du genre sont conçus	Nombre d'outils conçus	1	0	0	4 000	0	0	ASCE-LC	MINEFID MFSNFAH consultants/ Bureau d'étude
Activité 2.3.1.1.1.2 : Former les contrôleurs d'Etat pour une appropriation de l'outil	Des contrôleurs d'Etat sont formés sur les outils pour se les approprier	Nombre de contrôleurs formés	25	3	3	5 000	500	500	ASCE-LC	MINEFID MFSNFAH consultants/ Bureau d'étude
Total effet attendu 2.3.1						9 000	500	500		
Objectif stratégique 2. 4 : Améliorer le contrôle administratif interne en le rendant sensible au genre										
Effets attendus 2.4.1 : Le contrôle administratif interne du secteur public se fait sous l'angle du genre										
Indicateur d'effet 2.4.1.1 : Proportion des structures du secteur public contrôlées sous l'angle genre										

Axes stratégiques/ Objectifs/ stratégiques/ effets / actions/Activités	Extrants	Indicateurs d'activités	Programmation physique			Programmation financière (millier F CFA)			Responsables	Partenaires
			2021	2022	2023	2021	2022	2023		
Valeur année 2020 : ND										
Cible 2023 : 8%										
Action 2.4.1.1.1 : Contrôle administratif interne sous l'angle du genre										
Activité 2.4.1.1.1.1 : Concevoir un outil de contrôle administratif interne sous l'angle du genre	Un outil de contrôle administratif interne prenant en compte le genre est conçu	Nombre d'outils élaborés	1	0	0	3 500	0	0	ASCE-LC	MINEFID MFSNFAH consultants/ Bureau d'étude
Activité 2.4.1.1.1.2 : Former les contrôleurs d'Etat pour une appropriation des outils	Des contrôleurs d'Etat sont formés sur les outils pour se les approprier	Nombre de contrôleurs formés	25	3	3	5 000	500	500	ASCE-LC	MINEFID MFSNFAH consultants/ Bureau d'étude
Total effet attendu 2.4.1						8 500	500	500		
Total axe stratégique 2						40 500	8 000	9 000		
Axe stratégique 3 : Renforcement des capacités opérationnelles des actrices et acteurs										
Objectif stratégique 3.1 : Améliorer les connaissances des actrices et des acteurs sur le genre										
Effet attendu 3.1.1 : Les actrices et acteurs de mise en œuvre de la SGA améliorent leurs connaissances sur le genre										
Indicateur d'effet 3.1.1.1 : Proportion d'actrices et d'acteurs formés sur la thématique genre										
Valeur année 2020 : ND										
Cible 2023 : 90%										
Action 3.1.1.1.1 : Amélioration des connaissances des actrices et acteurs sur le genre										
Activité 3.1.1.1.1.1 : Un plan de	Nombre de	1	0	0	0	3 000	0	0	ASCE-LC	-

Axes stratégiques/ Objectifs/ stratégiques/ effets / actions/Activités	Extrants	Indicateurs d'activités	Programmation physique			Programmation financière (millier F CFA)			Responsables	Partenaires
			2021	2022	2023	2021	2022	2023		
Elaborer un plan de formation des actrices et acteurs de mise en œuvre de la SGA	formation des acteurs et actrices de mise en œuvre de la SGA est élaboré	plans de formation élaborés								
Activité 3.1.1.1.2 : Former le personnel de l'ASCE-LC sur le genre (BSG, PSG, etc.)	Du personnel des départements de l'ASCE-LC est formé sur le genre (BSG, PSG, etc.)	Effectif de personnel désagrégué selon le sexe formé	60	25	0	8 000	4000	0	ASCE-LC	MINEFID MFSNFAH consultants/ Bureau d'étude
Activité 3.1.1.1.3 : Former des acteurs et actrices du secteur public sur le genre (genre et développement, BSG, PSG, etc.)	Des acteurs et actrices du secteur public sont formés sur le genre (genre et développement, BSG, PSG, etc.)	Nombre d'acteurs et d'actrices	200	100	0	32 000	16 000	0	ASCE-LC	MINEFID MFSNFAH consultants/ Bureau d'étude
Action 3.1.1.2 : Accompagnement des femmes à participer aux tests de recrutement des corps métiers de l'ASCE-LC										
Activité 3.1.1.2.1: Sensibiliser des femmes cadres à s'intéresser au test de recrutement des contrôleurs d'Etat	Des femmes cadres s'intéressent au test de recrutement des contrôleurs d'Etat	Nombre de femmes sensibilisées	50	75	100	1500	1750	2000	ASCE-LC	REN-LAC Femmes cadres

Axes stratégiques/ Objectifs/ stratégiques/ effets / actions/Activités	Extrants	Indicateurs d'activités	Programmation physique			Programmation financière (millier F CFA)			Responsables	Partenaires
			2021	2022	2023	2021	2022	2023		
Activité 3.1.1.1.2.2 : Encadrer des femmes cadres pour les préparer au test de recrutement des contrôleurs d'Etat	Des femmes cadres sont encadrées pour prendre part au test de recrutement des contrôleurs d'Etat	Nombre de femmes encadrées	100	100	100	3 000	3 000	3 000	ASCE-LC	Femmes cadres
Total effet attendu Effet : 3.1.1						47 500	24 750	5 000		
Objectif stratégique 3.2 : Améliorer les capacités de prise en compte du genre des actrices et des acteurs clés										
Effet attendu 3.2.1 : Les capacités de prise en compte du genre dans les activités des actrices et des acteurs sont améliorées										
Indicateur d'effet 3.2.1.1 : Nombre d'outils de prise en compte du genre conçus Valeur 2020 : 0 Cible 2022 : 4										
Action 3.2.1.1.1 : Conception d'outils et formation des contrôleurs d'Etat										
Activité 3.2.1.1.1.1 : Elaborer un guide d'intégration du genre dans les rapports de contrôle, d'audit etc. de l'ASCE-LC	Des guide d'intégration du genre dans les rapports de contrôle, d'audit etc. de l'ASCE- LC est élaboré	Nombre de guides élaborés	1	0	0	4000	0	0	ASCE-LC	MINEFID MFSNFAH consultants/ Bureau d'étude
Activité 3.2.1.1.1.2 : Former les contrôleurs d'Etat pour une appropriation du guide d'intégration du genre dans les rapports de	Des contrôleurs d'Etat sont formés sur le guide d'intégration du genre dans les rapports de	Nombre de contrôleurs formés	25	3	3	5 000	500	500	ASCE-LC	MINEFID MFSNFAH consultants/ Bureau d'étude

Axes stratégiques/ Objectifs/ stratégiques/ effets / actions/Activités	Extrants	Indicateurs d'activités	Programmation physique			Programmation financière (millier F CFA)			Responsables	Partenaires
			2021	2022	2023	2021	2022	2023		
contrôle, d'audit etc. de l'ASCE-LC	contrôle, d'audit etc. de l'ASCE- LC pour se l'approprier									
Activité 3.2.1.1.1.3 : Concevoir une grille d'analyse des budgets sous l'angle du genre	Des outils d'analyse des budgets sous l'angle du genre sont élaborés	Nombre d'outils élaborés	1	0	0	4 000	0	0	ASCE-LC	MINEFID MFSNFAH consultants/ Bureau d'étude
Activité 3.2.1.1.1.4 : Former les contrôleurs d'Etat pour une appropriation de l'outil	Des contrôleurs d'Etat sont formés sur les outils pour se les approprier	Nombre de contrôleurs formés	25	3	3	5 000	500	500	ASCE-LC	MINEFID MFSNFAH consultants/ Bureau d'étude
Activité 3.2.1.1.1.5 : Elaborer un cadre de mesure de performance des politiques sectorielles selon le genre assortit d'indicateurs	Un cadre de mesure de performance des politiques et programmes de développement selon le genre est élaboré	Nombre de cadres de mesure de performance s élaborés	1	0	0	7 000	0	0	ASCE-LC	MINEFID MFSNFAH consultants/ Bureau d'étude
Activité 3.2.1.1.1.6 : Former les contrôleurs d'Etat sur le cadre de mesure de performance des politiques sectorielles selon le genre	les contrôleurs d'Etat sont formés sur le cadre de mesure de performance des politiques de	Nombre de contrôleurs formés	25	3	3	5 000	500	500	ASCE-LC	MINEFID et MFSNFAH

Axes stratégiques/ Objectifs/ stratégiques/ effets / actions/Activités	Extrants	Indicateurs d'activités	Programmation physique			Programmation financière (millier F CFA)			Responsables	Partenaires
			2021	2022	2023	2021	2022	2023		
	développement selon le genre est élaboré									
Activité 3.2.1.1.1.7 : Elaborer une grille d'évaluation de performance des politiques sectorielles selon le genre	Une grille d'évaluation de performance des politiques sectorielles et programmes de développement selon le genre est élaborée	Nombre de grilles élaborés	1	0	0	8 000	0	0	ASCE-LC	MINEFID MFSNFAH consultants/ Bureau d'étude
Activité 3.2.1.1.1.8 : Former les contrôleurs d'Etat pour une appropriation des outils	Des contrôleurs d'Etat sont formés sur les outils pour se les approprier	Nombre de contrôleurs formés	25	3	3	5 000	500	500	ASCE-LC	MINEFID MFSNFAH consultants/ Bureau d'étude
Total Effet attendu 3.2.1 :						43 000	2 000	2 000		
Total axe stratégique 3						90 500	26 750	7 000		
Axe stratégique 4 : Pilotage et soutien Pilotage et soutien à la promotion du genre										
Objectif stratégique 4.1 : Promouvoir l'institutionnalisation du genre au niveau du secteur public										
Effet attendu 4.1.1 : Les ressources financières mobilisées pour la mise en œuvre du PAO 2021-2023 sont bien gérées										
Indicateur d'effet 4.1.1.1 : Proportion des ressources financières mobilisées et exécutées pour la mise en œuvre du PAO 2021-2023										
Valeur année 2020 : 0,72 % Cible 2023 : 90%										

Axes stratégiques/ Objectifs/ stratégiques/ effets / actions/Activités	Extrants	Indicateurs d'activités	Programmation physique			Programmation financière (millier F CFA)			Responsables	Partenaires
			2021	2022	2023	2021	2022	2023		
Action 4.1.1.1.1 : Mobilisation des ressources pour la mise en œuvre du PAO 2021-2023										
Activité 4.1.1.1.1.1 : Allouer des ressources financières à la cellule genre de l'ASCE-LC pour jouer son rôle de veille	La cellule genre de l'ASCE-LC bénéficie de ressources financières pour joue son rôle de veille	Montant alloué à la cellule genre pour jouer son rôle de veille	0	1	1	0	4 000	4 000	ASCE-LC	MINEFID
Activité 4.1.1.1.1.2 : Elaborer un plan de mobilisation des ressources pour la mise en œuvre de la SGA	Un plan de mobilisation des ressources pour la mise en œuvre de la SGA est élaboré	Nombre de plans de mobilisation des ressources élaborés	1	0	0	4 000	0	0	ASCE-LC	PTF
Activité 4.1.1.1.1.3 : Elaborer un plan de déblocage des ressources	Un plan de déblocage des ressources est élaboré	Nombre de plans de déblocage des ressources élaborés	1	0	0	1 000	0	0	ASCE-LC	PTF
Activité 4.1.1.1.1.4 : Elaborer un plan de communication de la SGA	Un plan de communication de la SGA est élaboré	Nombre de plans de communicati on élaborés	1	0	0	5 000	0	0		
Total effet attendu 4.1.1						10 000	4 000	4 000		
Effet attendu 4.1.2 : L'ASCE-LC produit des données statistiques sur la budgétisation et l'exécution des budgets sensibles au genre des ministères et institutions										

Axes stratégiques/ Objectifs/ stratégiques/ effets / actions/Activités	Extrants	Indicateurs d'activités	Programmation physique			Programmation financière (millier F CFA)			Responsables	Partenaires
			2021	2022	2023	2021	2022	2023		
Indicateur d'effet 4.1. 2.1 : Nombre d'annuaires statistiques produits										
Valeur année 2020 : 0Cible 2023 : 2										
Action 4.1. 2.1.1 : Institutionnalisation de la budgétisation sensible au genre dans le secteur public										
Activité 4.1. 2.1.1.1 : Analyser l'exécution des budgets sous l'angle du genre	L'exécution des budgets sont analysés sous l'angle du genre	Nombre de budgets exécutés analysés	100	100	100	25 000	25 000	25 000	ASCE-LC	Ministères et institutions
Activité 4.1. 2.1.1.2 : Produire un annuaire statique genre et corruption	Un annuaire statique genre et corruption est produit	Nombre d'annuaires statistiques produits	0	1	1	0	20 000	20 000	ASCE-LC	Consultants/bu reaux d'études, ministères et institutions
Activité 4.1. 2.1.1.3 : Capitaliser, documenter et vulgariser les bonnes pratiques en matière de genre	De bonnes pratiques sont capitalisées, documentées et vulgarisées	Nombre de bonnes pratiques capitalisées, documentée s et vulgarisées	0	2	3	0	6 000	8 000	ASCE-LC	Consultants/B ureau d'études
Total effet attendu 4.1.2						25 000	51 000	53 000		
Effet attendu 4.1.3 : Le processus de budgétisation et d'exécution des budgets sectoriels selon le genre est évalué										
Indicateur d'effet 4.1.3.1 : Performance globale des politiques sectorielles et programmes de développement en matière de budgétisation et d'exécution sensibles au genre										
Valeur 2020 : NDCible 2021 : 80%										

Axes stratégiques/ Objectifs/ stratégiques/ effets / actions/Activités	Extrants	Indicateurs d'activités	Programmation physique			Programmation financière (millier F CFA)			Responsables	Partenaires
			2021	2022	2023	2021	2022	2023		
Action 4.1.3.1.1 : Coordination, suivi et évaluation										
Activité 4.1.3.1.1.1 : Suivre les indicateurs de performance des structures	Les indicateurs de performance des structures sont suivis	Nombre d'indicateurs de performance suivis	20	20	20	14 000	14 000	14 000	ASCE-LC	Ministères et institutions
Activité 4.1.3.1.1.2 : Suivre des structures clés en matière de promotion du genre selon la cartographie élaborée	Des structures clés en matière de promotion du genre sont suivies	Nombre de structures suivies	8	8	8	16 000	16 000	16 000	ASCE-LC	Ministères et institutions
Activité 4.1.3.1.1.3 : Evaluer la performance des politiques sectorielles en tenant compte du genre	la performance des politiques sectorielles et programmes de développement est évaluée en tenant compte du genre	Niveau de performance globale des politiques sectorielles et programmes de développem ent	25%	30%	35%	45 000	45 000	45 000	ASCE-LC	Ministères et institutions

Axes stratégiques/ Objectifs/ stratégiques/ effets / actions/Activités	Extrants	Indicateurs d'activités	Programmation physique			Programmation financière (millier F CFA)			Responsables	Partenaires
			2021	2022	2023	2021	2022	2023		
Activité 4.1.3.1.1.4: Evaluer le PAO 2021- 2023 à terme et la SGA 2021-2025 à mi- parcours	Le PAO 2021- 2023 et la SGA 2021-2025 sont évaluées à terme et à mi- parcours	Niveau de performance du PAO	0	0	90%	0	0	11 00 0	ASCE-LC	Consultants/ Bureau d'études, ministères et institutions
Total effet attendu 4.1.3						75 000	75 000	86 000		
Total axe stratégique 4						110 000	130 000	143 000		
Total général par année						246 500	166 750	159 000		
Total général 3 ans						572 250				

Le montant nécessaire pour la mise en œuvre du plan d'actions opérationnel 2021-2023 de la SGA est de cinq cent soixante-douze millions deux cent cinquante mille (572 250 000) F CFA.

2.4 Synthèse budgétaire de la mise en œuvre du plan d'actions

La répartition du budget ci-dessus par poste de dépense montre que l'axe 4 intitulé « Pilotage et soutien à la promotion du genre » est le poste de dépenses le plus important sur la période 2021-2023. En effet sur un budget de 572 250 000 F CFA, sa part est de 383 000 000 F CFA soit 66,93%. Il est suivi par l'axe 3 «Renforcement des capacités opérationnelles des actrices et acteurs » qui a un budget de 124 250 000 F CFA soit 21,71% du budget global. Les axes stratégique 1 et 2 se répartissent 65 000 000 F CFA soit 11,36% de l'enveloppe globale sur la même période.

Analysé sous l'angle de la période d'exécution, l'axe 4 demeure le plus important des quatre axes avec à la première année, un budget de 110 000 000 F CFA correspondant à un taux de 44,62% du budget annuel. A la deuxième année, sa mise en œuvre nécessite la somme de 130 000 000 du budget consacré soit 77,96% et à la troisième année, un budget 143 000 000 F CFA soit 89,94% du budget de cette année. Au cours de même période, Il est respectivement suivi par les axes stratégiques 3, 2 et 1.

Tableau n°3 : synthèse du budget par an et par axe

Années Axes stratégiques	Montants en milliers de F CFA			Total par axe stratégique
	2021	2022	2023	
Axe stratégique 1 : Renforcement du cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC pour une meilleure prise en compte du genre	5 500	2 000	0	7 500
Axe stratégique 2 : Promotion de la bonne gouvernance sensible du genre	40 500	8 000	9 000	57 500
Axe stratégique 3 : Renforcement des capacités opérationnelles des actrices et acteurs	90 500	26 750	7 000	124 250
Axe stratégique 4 : Pilotage et soutien à la promotion du genre	114 000	130 000	143 000	387 000
Total	246 500	166 750	159 000	572 250

Tableau n° 4 : part des axes stratégiques par an en pourcentage

Années Axes stratégiques	Part par an et par axe stratégique en %			Total par axe stratégique en %
	2021	2022	2023	
Axe stratégique 1 : Renforcement du cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC pour une meilleure prise en compte du genre	2,23%	1,20%	0%	1,31%
Axe stratégique 2 : Promotion de la bonne gouvernance sensible du genre	16,43%	4,80%	5,66%	10,05%
Axe stratégique 3 : Renforcement des capacités opérationnelles des actrices et acteurs	36,71%	16,04%	4,40%	21,71%
Axe stratégique 4 : Pilotage et soutien à la promotion du genre	44,62%	77,96%	89,94%	66,93%
Total	43%	29%	28%	100,00%

III. MECANISME DE MISE EN OEUVRE DU PLAN D' ACTIONS

La mise en œuvre des PAO 2021-2023 de la SGA nécessite l'identification et la programmation d'actions déclinées en activités qui concourent à l'atteinte des effets et impacts attendus.

3.1. Cadre programmatique

La mise en œuvre des PAO de la SGA se fera à travers des programmes d'activités annuels. Ces programmes d'activités peuvent être révisés à mi-parcours pour tenir compte de l'évolution du contexte national et du niveau de mobilisation des nécessaires à la mise en œuvre des activités initialement programmées.

3.2. Dispositif de pilotage

3.2.1 Comité d'approbation et d'orientation

Le comité d'approbation et d'orientation de la SGA est chargé :

- de valider les orientations des plans d'actions opérationnels ;
- d'examiner et d'approuver les programmes annuels d'activités ;
- d'examiner et de valider les rapports périodique d'activités ;
- de formuler des recommandations si nécessaire.

Un arrêté du contrôleur général d'Etat viendra préciser la composition, le fonctionnement et les attributions de ce comité.

3.2.2 Projet de renforcement des capacités opérationnelles de l'ASCE-LC

Le projet de renforcement des capacités opérationnelles de l'ASCE-LC assure le secrétariat technique de la SGA. Il assiste le comité d'approbation et d'orientation, prépare les documents techniques à soumettre au comité d'approbation et d'orientation et coordonne la mise en œuvre de la SGA et de ses PAO.

3.2.3 Cellule de suivi-évaluation

Cette cellule est placée sous la responsabilité du service de l'ASCE-LC chargée du suivi-évaluation et a la responsabilité :

- d'élaborer les programmes annuels d'activités ;
- de rédiger les rapports périodiques d'activités de mise en œuvre des plans ;
- de fournir la documentation lors des évaluations ;
- de collecter des données nécessaires auprès des acteurs pour l'élaboration des rapports d'étape et pour le suivi des indicateurs de performance ;
- de veiller à la mise en œuvre de ses recommandations formulées par le comité d'approbation et d'orientation.
- de soumettre au comité d'approbation, les documents nécessaires pour la tenue de ses revues.

Un arrêté du contrôleur général d'Etat viendra préciser la composition, le fonctionnement et les attributions de ce comité.

3.2.4 Cellule genre

Conformément à la SNG 2020-2024, la cellule genre de l'institution est une instance de suivi-évaluation des politiques sectorielles en matière de genre. Elle est indépendante des autres structures du dispositif de pilotage et est chargée de veiller à la prise en compte du genre dans la SGA et de ses PAO et d'analyser sous l'angle du genre, les projets de documents produits par la cellule de suivi-évaluation avant leur soumission au comité d'approbation et d'orientation.

En outre, la mise en œuvre de ce PAO doit se faire en bonne synergie avec le SP/CONAP Genre qui est la structure faîtière en matière de promotion du genre. Des rapports périodiques doivent être envoyés à cette structure afin de lui permettre de capitaliser et de rendre compte de l'évolution de l'implémentation de cette thématique transversale à SEM le Premier Ministre, par ailleurs président du CONAP Genre.

3.3. Acteurs de la mise en œuvre

Les acteurs de mise en œuvre de la SGA sont l'ASCE-LC, les Ministères et Institutions.

- **ASCE-LC**

Elle est chargée de suivre, coordonner et évaluer la mise en œuvre des politiques publiques sous l'angle du genre. Elle mobilise les ressources humaines et financières nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie. Elle rédige des rapports de contrôle et de lutte contre la corruption et les infractions assimilées sensibles au genre élaborer des outils de prise en compte du genre dans les activités et veiller à leur appropriation et coordonne la mise en œuvre de la stratégie en collaboration avec le secteur public. L'ASCE-LC jouera un rôle de veille selon les différents domaines de compétences des ministères et institutions et a la responsabilité de prendre des recommandations pour garantir l'égal accès des hommes et des femmes aux ressources.

Par ailleurs, l'ASCE-LC est chargée de renforcer les capacités des acteurs/actrices sur le genre et particulièrement sur la budgétisation sensible au genre. Elle doit également collecter les données au niveau sectoriel pour renseigner les indicateurs d'effet et d'impact de la SGA et de son plan d'actions et formuler des recommandations sensibles au genre à l'endroit des structures partenaires en cas de nécessité.

- **Ministères et Institutions**

Le genre étant une thématique transversale, les ministères et institutions sont tenus de l'intégrer dans leurs différents documents de planification (politique, stratégie, etc.). Ils sont d'abord chargés de mobiliser les ressources financières et humaines pour l'atteinte de leurs objectifs. Ensuite, l'affectation de ces ressources doit se faire de façon stratégique c'est-à-dire en fonction des besoins stratégiques prioritaires des hommes et des femmes. Enfin, il appartiendra aux ministères et institutions de vérifier que les femmes et les hommes de la chaîne budgétaire bénéficient

d'allocations de ressources pour la réalisation de leurs activités à même de transformer les rôles de genre existants et de s'assurer qu'ils/elles ont été formés pour faire ce travail.

Le partenariat entre l'ASCE-LC et les ministères et institutions met surtout l'accent sur le SP/CONAP Genre qui est la structure faîtière en matière de promotion du genre, la DGB, structure responsable des questions relevant du budget de l'Etat et le REN-LAC, réseau de lutte anti-corruption.

- PTF

Les PTF accompagnent l'Etat dans la définition et la mise en œuvre de la SGA 2021-2025. Cette stratégie est un instrument contributif à la mise en œuvre de la SNG 2020-2024. Pour son opérationnalisation, ils apporteront un appui technique et financier à l'Etat pour prévenir et lutter contre la corruption et les infractions assimilées commises par les hommes et les femmes dans la gestion des secteurs publics, privés et de la société civile. Ces appuis s'avèrent nécessaires dans un contexte où l'Etat doit faire face à de nombreux défis.

En plus, les PTF ont pour rôle de suivre les engagements de l'Etat en matière de genre et lutte contre la corruption au Burkina Faso.

NB : Tous les acteurs et actrices de mise en œuvre de la SGA fournissent des données brutes à l'ASCE-LC et en retour utilisent les informations qu'elle traite dans le cadre de sa mission pour la prise de décision.

IV. FINANCEMENT DU PLAN D' ACTIONS

4.1. Mobilisation des ressources

Une stratégie de mobilisation sera élaborée et constituera en même temps un document de plaidoyer pour la mobilisation des ressources nécessaires à la mise en œuvre de la SGA et de ses plans d'actions opérationnels.

4.2. Gestion des ressources

Les ressources mobilisées seront gérées selon les procédures des partenaires techniques et financiers. Elles sont souvent longues et contraignantes. Pour ce faire, il sera élaboré et mis en application, un plan de déblocage de ces ressources en tenant compte de la spécificité de chaque partenaire en vue de disposer des fonds à temps et de les justifier conformément aux procédures.

V. ANALYSE ET GESTION DES RISQUES

Les événements susceptibles d'influencer négativement l'atteinte des résultats de la SGA sont considérés comme des risques. Il s'agit notamment des troubles socio-politiques, le risque financier, L'insécurité, l'instabilité institutionnelle et la faible adhésion des acteurs

➤ Le risque financier

Les dotations budgétaires de l'Etat pour lutter contre la corruption et les infractions similaires sont relativement insuffisantes face aux défis majeurs à relever. A cela s'ajoute la persistance des difficultés de mobilisation des ressources auprès des PTF. Pour faire face à ce risque dans le cadre de la mise en œuvre de cette stratégie, l'ASCE-LC devra élaborer et mettre en œuvre une stratégie efficace de mobilisation des ressources pour les mobiliser et veiller leur à gestion efficace et transparente.

➤ Le climat social (insécurité et la crise sanitaire)

L'insécurité marquée par des ménages et parfois par des attaques terroristes constitue un véritable obstacle à la mise en œuvre de la SGA. Elle engendre par endroit des difficultés de fonctionnement de plusieurs services qui ont des rôles prépondérants à jouer dans le dispositif de mise en œuvre de la SGA. A cela s'ajoute la crise sanitaire liée à la pandémie du coronavirus qui impacte aussi négativement la situation socioéconomique déjà difficile du pays

Pour y remédier, il est nécessaire de sensibiliser davantage les communautés de base pour qu'elles collaborent avec les forces de défenses et de sécurité par le renseignement. S'agissant de la crise sanitaire, il est indispensable de poursuivre l'application effective des mesures barrières (port de masques, lavage régulier des mains, etc.)

➤ La faible adhésion des acteurs

L'atteinte des effets et impact attendus de la mise en œuvre de la SGA nécessite la participation d'autres acteurs, notamment, ministères et autres institutions, le secteur privé la société civile, les collectivités territoriales et les PTF. Leur non adhésion pourrait compromettre l'atteinte des effets escomptés. Pour atténuer ce risque, une stratégie de communication participative, des activités de renforcement de capacités et d'appropriation d'outils sensibles au genre seront menées pour faciliter leur adhésion.

➤ L'absence de volonté politique

L'engagement des plus hautes autorités du pays et des responsables de l'ASCE-LC est une condition nécessaire à la réussite de la BSG. Une réticence des autorités ou une situation d'instabilité du cadre sociopolitique et/ou institutionnel constituerait un frein à la mise en œuvre et au pilotage de la SGA et de son PAO.

➤ la grogne sociale

La grogne sociale observée ces derniers temps dans le secteur de l'économie et des finances n'est pas favorable à la mise en œuvre de la SGA et de son PAO. Il est donc impératif de poursuivre le dialogue social pour une éventuelle accalmie de la situation car le basculement de la BSG dépend énormément de ce secteur.

➤ La non adoption des textes relatifs au fonctionnement de l'ASCE-LC

Les dispositions de la loi 082 qui régissent la loi organique n°082-2015/CNT du 24 novembre 2015 ne prennent pas en compte le genre dans les attributions, la composition, l'organisation et le fonctionnement de l'ALCE-LC. Cette situation ne la contraint pas à basculer dans un fonctionnement sensible au genre. Il est donc nécessaire pour l'institution d'adopter de nouveaux textes qui prennent en compte le genre dans son fonctionnement.

ANNEXES

Annexe 1 : Canevas du programme annuel de travail

- I. Contexte et justification
- II. Rappel de la mission et des attributions de l'ASCE-LC
- III. Méthodologique d'élaboration du PTA
- IV. Description des activités par axe stratégique
- V. Contrainte et opportunités
- VI. Détaillées des activités

Tableau n° 5 : Détail des activités du programme annuel de travail

Code	Objectif stratégique/ axes d'intervention/ objectifs/impact/effets /indicateurs/actions /activités	Extrants	Mesure de des extrants		Programmation physique					Couts estimatifs (milliers de F CFA)			Responsables	Partenaires
			Indicateurs	Unités de mesure	T1	T2	T3	T4	Total	Etat	PTF	AR		
Objectif global :														
Impact :														
Indicateur d'impact :														
Axe d'intervention :														
Objectif stratégique :														
Indicateur d'effet :														
Action :														

NB : faire ce travail pour tous les axes stratégiques

Annexe 2 : Canevas de rapport périodique

- Rappel du contexte de la mise en œuvre des activités de la période
- Principaux acquis du trimestre et insuffisances
- Bilan d'exécution des activités
- Principales difficultés rencontrées et proposition de solutions
- Tableau synoptique de réalisation des activités
- Commentaire

Tableau n° 6 : exécution des activités

Code	Objectif stratégique/ axes d'intervention/ objectifs/impact/effets/indicateurs/actions/activités	Extrants attendus	Indicateurs			Programmation physique				Extrants atteints à la fin de la période	Taux d'exécution physique	Montants (milliers de F CFA)		Responsables d'exécution	Partenaires d'exécution
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)			(8)	(9)		
Objectif global :															
Impact :															
Indicateur d'impact :															
Axe d'intervention :															
Objectif stratégique :															
Indicateur d'effet :															
Action :															
.....	Activité :														

Légende :

- (1) : Dénomination de l'indicateur
- (2) : Unité de mesure de l'indicateur
- (3) : Programmation physique au T1
- (4) : Programmation physique au T2
- (5) : Programmation physique au T3

(6) : Programmation physique au T4

(7) : Total programmation physique

(8) : Montant prévu

(9) : Montant dépensés

NB : faire ce travail pour tous les axes stratégiques

Annexe 3 : Cadre logique

Tableau n° 7 : cadre logique du PAO

Code IOV	Indicateurs objectivement vérifiables (IOV)	Valeur de référence	Cibles 2023	Source de vérification	Responsables	Hypothèses/ Risques
Objectif global : Prévenir et lutter contre la corruption et les infractions assimilées commises par les hommes et les femmes dans la gestion du secteur public						
	Niveau global de la corruption dans le secteur public selon le sexe	ND	15%	Rapport de contrôle et d'audit de l'ASCE-LC	ASCE-LC	Insécurité, crise sanitaire, risque financier, instabilité institutionnelle et faible adhésion des actrices et acteurs
Objectif stratégique 1.1 : Améliorer le cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC						
1.1.1.1	Nombre de textes pris et relus en faveur de la réduction des inégalités entre hommes et femmes	0	3	Rapport d'activités de l'ASCE-LC	ASCE-LC	Insécurité, crise sanitaire, risque financier, instabilité institutionnelle et faible adhésion des actrices et acteurs
Objectif stratégique 2.1 Prévenir les hommes et les femmes des faits de corruption et d'infractions assimilées						
2.1.1.1	Proportion de nouveaux cas de corruption et d'infractions assimilées selon le sexe	ND	20%	Rapport de contrôle et d'audit de l'ASCE-LC	ASCE-LC	Insécurité, crise sanitaire, risque financier, instabilité institutionnelle et faible adhésion des actrices et acteurs
Objectif stratégique 2.2 : Lutter contre la corruption et les infractions assimilées impliquant les hommes et les femmes						
2.2.1.1	Rapport entre l'effectif des femmes et des hommes nommés aux postes de gestion des	ND	15%	Répertoire des femmes et des hommes nommés en conseil de		Insécurité, crise sanitaire, risque financier, instabilité

Code IOV	Indicateurs objectivement vérifiables (IOV)	Valeur de référence	Cibles 2023	Source de vérification	Responsables	Hypothèses/ Risques
	deniers publics			ministres aux postes de gestion des deniers		institutionnelle et faible adhésion des actrices et acteurs
Objectif stratégique 2.3 : Traiter et suivre les déclarations d'intérêt et de patrimoines des hommes et des femmes reçues						
2.3.1.1	Proportion de déclarations d'intérêt et de patrimoines qui révèlent des cas de corruption avérées selon le sexe	ND	5%		ASCE-LC	Insécurité, crise sanitaire, risque financier, instabilité institutionnelle et faible adhésion des actrices et acteurs
Objectif stratégique 2. 4 : Améliorer le contrôle administratif interne en le rendant sensible au genre						
2.4.1.1	Proportion des structures du secteur public contrôlées sous l'angle genre	ND	8%	Rapport de contrôle et d'audit de l'ASCE-LC	ASCE-LC	Insécurité, crise sanitaire, risque financier, instabilité institutionnelle et faible adhésion des actrices et acteurs
Objectif stratégique 3.1 : Améliorer les connaissances des actrices et des acteurs sur le genre						
3.1.1.1	Proportion d'actrices et d'acteurs formés sur la thématique genre	0	90%	Rapport d'activités de l'ASCE-LC	ASCE-LC	Insécurité, crise sanitaire, risque financier, instabilité institutionnelle et faible adhésion des actrices et acteurs
3.2.1.1	Nombre d'outils de prise en compte du genre conçus	0	4	Rapport d'activités de l'ASCE-LC	ASCE-LC	Insécurité, crise sanitaire, risque financier, instabilité institutionnelle et faible adhésion des actrices et acteurs

Code IOV	Indicateurs objectivement vérifiables (IOV)	Valeur de référence	Cibles 2023	Source de vérification	Responsables	Hypothèses/ Risques
Objectif stratégique 4.1 : Promouvoir l'institutionnalisation du genre au niveau du secteur public						
4.1.1.1	Proportion des ressources financières mobilisées et exécutées pour la mise en œuvre du PAO 2021-2023.	0,72 %	90%	Plan de déblocage des fonds de l'ASCE-LC	ASCE-LC	Insécurité, crise sanitaire, risque financier, instabilité institutionnelle et faible adhésion des actrices et acteurs
4.1. 2.1	Nombre d'annuaires statistiques produits	0	2	Rapport de validation des annuaires statistiques	ASCE-LC	Insécurité, crise sanitaire, risque financier, instabilité institutionnelle et faible adhésion des actrices et acteurs
4.1.3.1	Performance globale des politiques sectorielles et programmes de développement en matière de budgétisation et d'exécution sensibles au genre	ND	80%	Rapport de contrôle et d'audit de l'ASCE-LC	ASCE-LC	Insécurité, crise sanitaire, risque financier, instabilité institutionnelle et faible adhésion des actrices et acteurs

Annexe 4: Cadre de mesure des performances sensible au genre

Tableau n° 8 : Cadre d'évaluation des performances budgétaires sensibles au genre

Codes	Indicateurs objectivement vérifiables (IOV)	Montant (en milliers F CFA)							
		Budget global prévisionnel	Prévisions sensibles au genre			Budget global dépensé	Dépenses sensible au genre		
			2021	2022	2023		2021	2022	2023
Objectif global : Prévenir et lutter contre la corruption et les infractions assimilées commises par les hommes et les femmes dans la gestion du secteur public									
	Niveau global de la corruption dans le secteur public selon le sexe								
Objectif stratégique 1.1 : Améliorer le cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC									
1.1.1.1	Nombre de textes pris et relus en faveur de la réduction des inégalités entre hommes et femmes								
Objectif stratégique 2.1 Prévenir les hommes et les femmes des faits de corruption et d'infractions assimilées									
2.1.1.1	Proportion de nouveaux cas de corruption et d'infractions assimilées selon le sexe								
Objectif stratégique 2.2 : Lutter contre la corruption et les infractions assimilées impliquant les hommes et les femmes									
2.2.1.1	Rapport entre l'effectif des femmes et des hommes nommés aux postes de gestion des deniers publics								
Objectif stratégique 2.3 : Traiter et suivre les déclarations d'intérêt et de patrimoines des hommes et des femmes reçues									
2.3.1.1	Proportion de déclarations d'intérêt et de patrimoines qui révèlent des cas								

Codes	Indicateurs objectivement vérifiables (IOV)	Montant (en milliers F CFA)							
		Budget global prévisionnel	Prévisions sensibles au genre			Budget global dépensé	Dépenses sensible au genre		
			2021	2022	2023		2021	2022	2023
	de corruption avérées selon le sexe								
Objectif stratégique 2. 4 : Améliorer le contrôle administratif interne en le rendant sensible au genre									
2.4.1.1	Proportion des structures du secteur public contrôlées sous l'angle genre								
Objectif stratégique 3.1 : Améliorer les connaissances des actrices et des acteurs sur le genre									
3.1.1.1	Proportion d'actrices et d'acteurs formés sur la thématique genre								
3.2.1.1	Nombre d'outils de prise en compte du genre conçus								
Objectif stratégique 4.1 : Promouvoir l'institutionnalisation du genre au niveau du secteur public									
4.1.1.1	Proportion des ressources financières mobilisées et exécutées pour la mise en œuvre du PAO 2021-2023.								
4.1. 2.1	Nombre d'annuaires statistiques produits								
4.1.3.1	Niveau global de performance des politiques sectorielles et programmes de développement en matière de budgétisation et d'exécution sensibles au genre								

Commentaire :

Tableau n°9 : Cadre de mesure des performances

Codes	Indicateurs objectivement vérifiables (IOV)	Impact/effets sensibles au genre attendus							
		Unités de mesure	Programmation			Niveau d'atteinte des cibles			Observations
			2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Objectif global : Prévenir et lutter contre la corruption et les infractions assimilées commises par les hommes et les femmes dans la gestion du secteur public									
	Niveau global de la corruption dans le secteur public selon le sexe								
Objectif stratégique 1.1 : Améliorer le cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC									
1.1.1.1	Nombre de textes pris et relus en faveur de la réduction des inégalités entre hommes et femmes								
Objectif stratégique 2.1 Prévenir les hommes et les femmes des faits de corruption et d'infractions assimilées									
2.1.1.1	Proportion de nouveaux cas de corruption et d'infractions assimilées selon le sexe								
Objectif stratégique 2.2 : Lutter contre la corruption et les infractions assimilées impliquant les hommes et les femmes									
2.2.1.1	Rapport entre l'effectif des femmes et des hommes nommés aux postes de gestion des deniers publics								
Objectif stratégique 2.3 : Traiter et suivre les déclarations d'intérêt et de patrimoines des hommes et des femmes reçues									
2.3.1.1	Proportion de déclarations d'intérêt et de patrimoines qui révèlent des cas de corruption avérées selon le sexe								
Objectif stratégique 2. 4 : Améliorer le contrôle administratif interne en le rendant sensible au genre									
2.4.1.1	Proportion des structures du secteur public contrôlées sous l'angle genre								
Objectif stratégique 3.1 : Améliorer les connaissances des actrices et des acteurs sur le genre									
3.1.1.1	Proportion d'actrices et d'acteurs formés sur la thématique genre								

Codes	Indicateurs objectivement vérifiables (IOV)	Impact/effets sensibles au genre attendus							
		Unités de mesure	Programmation			Niveau d'atteinte des cibles			Observations
			2021	2022	2023	2021	2022	2023	
3.2.1.1	Nombre d'outils de prise en compte du genre conçus								
Objectif stratégique 4.1 : Promouvoir l'institutionnalisation du genre au niveau du secteur public									
4.1.1.1	Proportion des ressources financières mobilisées et exécutées pour la mise en œuvre du PAO 2021-2023.								
4.1.2.1	Nombre d'annuaires statistiques produits								
4.1.3.1	Niveau global de performance des politiques sectorielles et programmes de développement en matière de budgétisation et d'exécution sensibles au genre								

Commentaire du tableau :

Annexe 5 : Plan de rédaction du rapport de suivi

1. Introduction :

- contexte
- rappel
 - équipe de suivi ;
 - objectifs et les résultats attendus ;
 - coûts et les sources de financement ;
 - décisions antérieures prises.

2. Description de l'état d'avancement des travaux :

- recenser les principales réalisations du plan de travail de l'année en cours en fonction des différents objectifs ;
- mettre en évidence les réalisations par rapport aux moyens disponibles, à l'évolution des effets et impacts attendus ;
- identifier les potentiels problèmes ainsi que leurs causes.

3. Recommandations :

- identifier et expliciter les actions/activités à entreprendre pour résoudre les problèmes identifiés plus haut tout en précisant « qui doit faire quoi, quand et avec quelles ressources? »
- présenter les propositions dans une optique coût-avantage de façon à ressortir les implications sur les rapports d'égalité hommes/femmes dans les domaines d'activités concernées.

Annexe 6 : démarche d'intégration du genre

Conformément à la démarche méthodologique du processus d'élaboration des politiques sectorielles², quatre (4) phases sont à considérer. Il s'agit de (i) la phase de préparation, (ii) la phase de diagnostic, (iii) la phase de planification et de rédaction du plan et (iv) la phase de validation du plan.

La démarche d'intégration du genre obéit également à cette démarche tout en veillant à la réduction des inégalités de genre à toutes les phases du processus. Elle doit être participative, inclusive et basée sur des données statistiques désagrégées fiables selon le sexe pour permettre une prise de décision stratégique en vue de corriger des disparités entre hommes et femmes. Cette démarche semble la mieux indiquée pour prendre en compte le genre l'organisation, le fonctionnement et les attributions de l'ASCE-LC.

Phase de préparation

Dans cette phase, les étapes suivantes doivent être suivies :

- ✓ l'affirmation de la volonté politique d'élaborer une stratégie genre ;
- ✓ la mise en place d'une structure de coordination du processus ;
- ✓ l'élaboration des TDR qui doivent ressortir la ferme volonté du commanditaire à réduire (éliminer) les disparités, les inégalités, les iniquités dans les rapports entre hommes et femmes au niveau de son secteur/domaine d'activités ;
- ✓ la mobilisation des ressources conséquentes selon les TDR pour conduire le processus ;
- ✓ la mise en place d'un groupe de travail à l'interne ou recruter des consultants pour produire les documents nécessaires conformément aux TDR ;
- ✓ la mise en place d'un comité de suivi qui sera chargé de veiller à l'harmonisation du produit à livrer et les orientations des TDR ;
- ✓ Initiation de la réunion de cadrage et de lancement du processus.

² Guide méthodologique d'élaboration des politiques sectorielles, mars 2011

Phase de diagnostic

La phase de diagnostic genre est la base de la prise en compte du genre dans les initiatives de développement équitable et durable. Il permet de :

- ▶ connaître le degré de prise en compte du genre dans une situation donnée ;
- ▶ comprendre les principaux problèmes des femmes et des hommes d'une population quelconque qui doit bénéficier d'une intervention ;
- ▶ identifier les potentialités existantes dans l'environnement de l'intervention pour faciliter la prise en compte du genre.

Le diagnostic a trois composantes essentielles à savoir :

- ▶ identification des relations/rapports de genre : l'approche politique, rôles genre, besoins genre et l'accès aux ressources ;
- ▶ mise en exergue des problèmes des hommes, des femmes et les potentialités de l'environnement de l'intervention ;
- ▶ Etablissement des liens de cause à effet entre les problèmes dans la perspective de sélectionner les problèmes prioritaires et des potentialités à transformer.

Ces composantes permettent de déceler les potentialités, atouts, forces, faiblesses et contraintes du secteur et surtout de s'appuyer sur les forces et opportunités pour corriger les faiblesses et lever les contraintes.

Cette phase est primordiale et se fait à travers la revue documentaire (diagnostic théorique) et la collecte de données qualitatives et quantitatives sur le terrain.

Phase de de rédaction

Cette phase se résume à :

- ▶ la consolidation des rapports de diagnostic et de concertation ;
- ▶ la détermination des priorités de l'Institution en mettant l'accent sur les rapports entre hommes et femmes ;
- ▶ la rédaction du projet de document sous l'angle genre.

Phase de validation

Dans cette phase, deux étapes sont à considérer. Il s'agit de l'atelier technique de l'atelier de validation.

L'atelier technique représente une opportunité pour les techniciens et techniciennes du secteur d'analyser le rapport provisoire sous l'angle du genre.

Quant à l'atelier de validation, il permet à l'équipe technique de mettre à la disposition des participant(e)s un rapport provisoire amélioré par le premier atelier permettant de percevoir clairement la prise en compte du genre et cela avant son adoption.