



Rapport d'enquête qualitative FSP **INCLUSIVITÉ DANS LA PRISE DE DÉCISIONS COMMUNAUTAIRES**

OCTOBRE 2021

● Introduction

Le projet de sécurité alimentaire du Sud-Kivu (FSP-"Enyanya") est un projet de développement de 7 ans financé par l'USAID BHA et opérant dans la province du Sud-Kivu en République démocratique du Congo. Le projet vise un objectif global d'augmentation de la sécurité alimentaire à travers trois objectifs :

- 1) Objectif 1 (P1) : Augmentation des revenus des ménages
- 2) Objectif 2 (P2) : Amélioration de l'état nutritionnel des communautés cibles
- 3) Objectif 3 (P3) : L'environnement socio-économique est stable et inclusif

Le projet en est à sa sixième année de mise en œuvre.

○ Objectifs de l'étude

L'objectif de cette étude qualitative est de chercher à comprendre 1) l'existence ou l'absence d'une perception consensuelle d'un changement positif dans l'inclusion de la prise de décision communautaire pour les femmes et les jeunes dans la zone d'intervention du FSP, et 2) comment les hommes, les femmes, les jeunes et les adultes de la zone d'intervention du FSP perçoivent le rôle normatif des femmes et des jeunes dans la prise de décision communautaire. Cette étude servira également de référence pour informer les indicateurs personnalisés :

- Perception consensuelle d'un changement positif dans l'inclusion des femmes et des jeunes dans le processus décisionnel de la communauté.
- Perception par les hommes, les femmes, les jeunes et les adultes du rôle des femmes et des jeunes dans la prise de décision au sein de la communauté.

○ Zones cibles de l'étude

L'étude a couvert trois zones de santé dans la province du Sud-Kivu, à savoir Katana, Kalehe et Muti-Murhesa. Douze groupes de discussion ont été organisés dans les zones susmentionnées. Les échantillons des groupes de discussion ont été stratifiés par zone de santé (Kalehe, Kabare, Miti-Murhesa), par âge (15-29, 30+) et par sexe (homme, femme), ce qui donne un total de quatre DG par zone de santé et six DG par groupe démographique (sexe ou âge).

Zone de santé	Village	Sexe	Âge
Kalehe	Lemera	homme	15-29
	Kalehe	homme	30+
	Muhongoza	femme	15-29
	Bushushu	femme	30+
Katana	Mwanda	homme	15-29
	Kadjucu	homme	30+
	Luhihi	femme	15-29
	Kabushwa	femme	30+
Muti-Murhesa	Cituzo	homme	15-29
	Cifuma	homme	30+

	Kahungu	femme	15-29
	Buhandahanda	homme	30+

○

○ **Méthodologie**

▪ **1.3.1 Stratégie d'échantillonnage**

Les données sous-jacentes à cet indicateur ont été collectées auprès des 24 présidents des comités de développement local (CDL) de la zone d'intervention du FSP par le biais d'entretiens avec des informateurs clés (KII) et de 12 discussions de groupe avec des participants au projet, sur la base d'un échantillonnage de variabilité avec un taux de saturation du concept ciblé de 80%.

▪ **1.3.2 Enregistrement des données**

Chaque DG a été mené par un animateur et un preneur de notes. Le preneur de notes a documenté les réponses orales, les comportements et les attitudes observés pendant les entretiens. Chaque animateur et preneur de notes a rempli une feuille de notes pour résumer les points à retenir, les questions et les impressions de l'entretien.

▪ **1.3.3 Gestion des données**

Les données ont été agrégées par les assistants de suivi de la qualité de MEL sur le terrain et partagées avec le bureau de Bukavu selon les normes de classement de FSP-MEL. Les notes d'entretien ont été stockées sous forme d'ensembles de documents dans le logiciel d'analyse qualitative MaxQDA et enrichies d'étiquettes variables (type d'entretien, type de note, zone de santé, aire de santé, village) pour une meilleure gestion des données qualitatives.

▪ **1.3.4 Assurance qualité**

La validité et la fiabilité des données ont été assurées par une série de procédures de qualité comprenant (1) la formation des enquêteurs aux méthodes de collecte de données qualitatives, à la facilitation et à la prise de notes, (2) la documentation des relations et des préjugés susceptibles d'influencer l'interprétation des données, (3) la documentation complète selon les normes de prise de notes qualitatives FSP-MEL, et (4) la triangulation entre [a] les méthodes, [b] les personnes interrogées, [c] les lieux et [d] la fiabilité inter-facilitateurs.

▪ **1.3.5 Analyse des données**

Toutes les données qualitatives ont été analysées dans MaxQDA en utilisant la méthode d'analyse de contenu qualitative structurante selon Mayring (2002) ¹. Les données ont été codées selon une approche de codage qualitatif exploratoire et confirmatoire à deux tours, basée sur un système de codage a-priori des questions de recherche et du type de rôle normatif (actif/passif). Les catégories de codage ont été élaborées à partir des notes d'écoute des entretiens et triangulées avec un codage exploratoire rapide des notes d'entretien brutes avant l'établissement du système de codage final. Dans un deuxième temps, le système

¹ Mayring, Ph. (2000). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (7e édition, première édition 1983). Weinheim : Deutscher Studien Verlag.

de codage a été appliqué à tous les fichiers d'entretiens bruts avant de récupérer et de résumer les segments répondant aux questions de recherche.

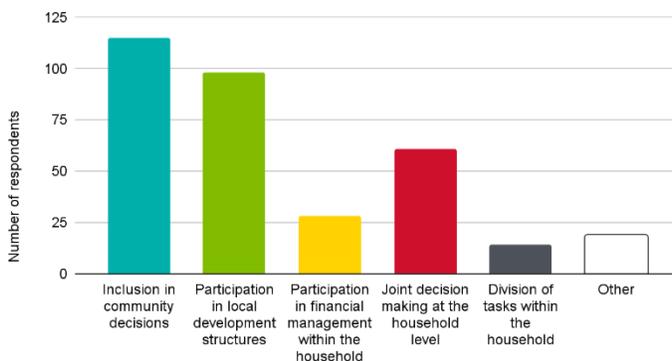
● Résultats de l'étude

L'analyse de l'inclusion dans les structures de développement local montre une tendance croissante à l'inclusion et à la participation des femmes et des jeunes dans les structures de gouvernance communautaire. En effet, il existe un consensus général sur une meilleure participation et un changement positif dans la communauté, liés à cette inclusion croissante, qui se traduit par un fort sentiment de représentation. Les femmes et les jeunes occupent de plus en plus de postes à responsabilité dans les structures, ce qui leur permet également d'avoir plus de visibilité et d'acquérir de l'expérience, et de participer aux processus décisionnels.

On constate également une augmentation de la confiance de la part des femmes et des jeunes, mais certains obstacles subsistent quant à leur prise en compte égale dans la prise de décision. Si les femmes et les jeunes apparaissent plus souvent dans les structures de gestion, leur pouvoir de décision au sein de ces structures est encore limité par rapport aux hommes. Comme l'a expliqué un participant, le changement est en cours, mais pas encore achevé. Toutefois, l'analyse montre une perspective optimiste et un consensus sur l'importance de l'intégration des femmes et des jeunes dans la prise de décision, ainsi qu'une sensibilisation accrue des hommes, des femmes et des jeunes, qui pourrait se manifester par la présidence des femmes et des jeunes lors des prochaines élections.

■ 2.1. Perception consensuelle d'un changement positif dans l'inclusion des femmes et des jeunes dans le processus décisionnel communautaire

Type of change identified by respondents



Les résultats de l'étude révèlent un consensus, tant au niveau des participants aux groupes de discussion que des informateurs clés interrogés, concernant une dynamique de changement positive au sein de leurs communautés en faveur d'une plus grande inclusion des femmes et des jeunes. En effet, 97% des répondants mentionnent cette dynamique de changement. Cette tendance générale se retrouve chez les femmes, les hommes et les jeunes, et est illustrée par divers exemples. Parmi les exemples cités, 64% des femmes, des hommes et des jeunes dans les groupes de discussion et les entretiens avec

les informateurs clés ont mentionné la participation aux PMA et l'inclusion dans les décisions communautaires. Un jeune homme à Kalehe a déclaré que " **l'implication des jeunes dans les décisions communautaires permet une cohésion entre les groupes que le projet accompagne et qui active la cohésion sociale globale** " (FGD, Lemera, Kalehe).

Dans l'ensemble, les participants font état d'un changement équilibré du comportement des hommes et des femmes, ce qui est encourageant et reflète une dynamique de changement global. Les participants ont également mentionné à plusieurs reprises un éveil sociétal. Ce réveil peut être perçu à plusieurs niveaux,

selon les réponses des participants. Une femme à Katana a mentionné qu'elle "**pensait auparavant que les femmes n'étaient pas capables de diriger des activités dans lesquelles les hommes étaient impliqués. Grâce au FSP, les femmes (de sa communauté) ont lancé une VSLA, à laquelle les hommes ont adhéré, même si elle est dirigée par des femmes : les hommes acceptent qu'elles soient à la tête de l'activité**" (FGD, Kabushwa, Katana). D'autres participants mentionnent également un changement au niveau du ménage, et dans la manière de prendre les décisions au sein du ménage. Une jeune femme de Miti a déclaré : "**Nous donnions simplement naissance à des enfants. Nos maris décidaient pour tout, mais maintenant ils prennent en compte nos avis, par exemple sur la gestion des revenus, la scolarisation de nos filles.**" (FGD, Kahungu, Miti). Ce réveil sociétal est constaté du côté des femmes et des hommes.

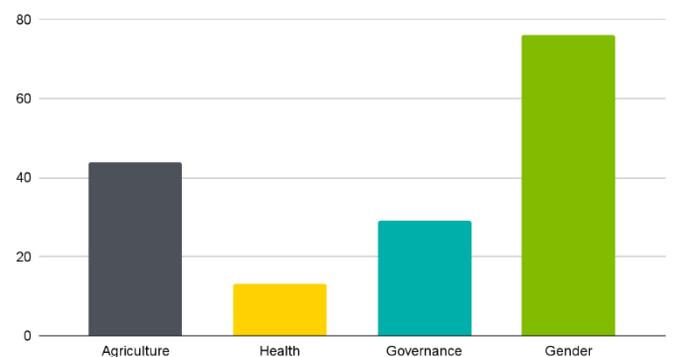
En effet, les hommes mentionnent également un changement transformateur dans leur comportement, comme le rapporte un homme de Kalehe : "**avant je ne demandais pas à ma femme de prendre des décisions, mais maintenant toutes les décisions sont prises conjointement**" (KII, Tchibandja, Kalehe). Enfin, nous observons un changement global vers l'inclusion, tant de la part des femmes que des hommes. C'est ce que décrit un leader de CLD à Miti, qui souligne le fait que tant "**les femmes prennent maintenant le leadership**", que "**les hommes discriminaient les femmes, [...] mais comprennent maintenant leur rôle, les considèrent.**" (KII, Saint Pie, Miti).

Les participants attribuent consensuellement tout ou partie de ces changements à l'intervention du FSP. Les activités liées au genre ont été les plus citées, mais toutes les composantes ont été mentionnées comme ayant un impact sur l'augmentation de l'inclusion. Lorsqu'il a été demandé aux participants d'identifier une ou plusieurs activités à l'origine de ce changement, ils ont mentionné diverses activités, ce qui montre l'impact du projet dans son ensemble, les synergies entre les approches, et l'intégration de la composante genre dans chaque activité.

Notamment, les participants mentionnent des structures spécifiques appuyées par le programme, dirigées par des femmes et des jeunes (VSLA, OPs, etc.), leur participation à certaines activités qui favorisent leur inclusion dans la prise de décision (réhabilitation de routes, permagarden, etc.), ou des formations clés spécifiques (gouvernance, GBV) comme étant des facteurs critiques de ce changement global vers l'inclusion. Certains participants ont également mentionné les sensibilisations et campagnes menées par le FSP, ce qui montre l'impact transversal des activités de SBCC.

Cette dynamique d'inclusion croissante est particulièrement visible à l'égard des femmes. En effet, les participants ont tendance à mentionner davantage de mesures ou d'exemples illustrant l'inclusion croissante des femmes, et 59% des changements dont les participants sont les plus fiers concernent l'inclusion des femmes. Les données programmatiques montrent également cette tendance : le nombre de PMA, d'OP et d'OSC soutenus par le projet dont le comité de direction comprend au moins une femme et un jeune a dépassé l'objectif et atteint 100%.

FSP activities leading inclusivity according to participants



En outre, 138 femmes et groupes marginalisés consultent désormais les chefs traditionnels sur les questions locales, ce qui représente 117% de l'objectif initial. D'autre part, les jeunes ont tendance à percevoir que les changements les affectent plus souvent, puisque selon les jeunes interrogés, 35% des changements qu'ils identifient les concernent contre 26% des changements identifiés par les adultes. Cela

montre que les participants au programme comprennent et s'approprient l'impact et les opportunités des activités organisées.

Les changements dont ils sont le plus fiers	Adultes (plus de 30 ans)	Jeunes (15-29)
concernent les femmes	59%	50%
concernent les jeunes	26%	35%
Autre	15%	15%

Par conséquent, la tendance générale est à l'amélioration de l'inclusion des femmes et des jeunes, qui se manifeste à la fois par une participation accrue aux PMA et par une plus grande inclusion dans la prise de décision au sein de ces structures. Cependant, il y a encore du travail à faire, car même si cette prise de décision plus inclusive est mentionnée, les répondants se concentrent principalement sur la participation des femmes et des jeunes et sur la création d'un espace d'expression libre et sans restriction qui peut représenter un pas vers l'inclusion dans la prise de décision.

2.1.1. Que font les comités de développement local pour s'assurer que les femmes et les jeunes sont entendus et que leurs points de vue sont pris en compte dans les processus de décision locaux ?

Ces comités constituent une plateforme inclusive pour la prise de décision conjointe dans des domaines critiques. Dans l'ensemble, les participants ont mentionné un changement positif dans l'inclusion des femmes et des jeunes dans ces structures.

Tout d'abord, les personnes interrogées ont mentionné les efforts déployés pour inclure les femmes et les jeunes dans les réunions, en encourageant et en favorisant leur participation. Globalement, les participants et les KII évoquent un rôle actif des femmes et des jeunes, et la création d'espaces de libre expression, la bonne prise en compte de leurs opinions et leur consultation systématique.

"Les réunions ne peuvent pas se tenir sans eux" selon certains répondants, et la plupart mentionnent des solutions et des actions entreprises pour résoudre les obstacles. Parmi les membres des PMA, tous mentionnent les actions entreprises pour promouvoir la participation et l'écoute des femmes et des jeunes. Pour souligner les raisons pour lesquelles ils souhaitent la participation des femmes et des jeunes, les répondants ont fait allusion aux capacités évidentes que possèdent les jeunes, comme leur sérieux, leur engagement et leur énergie. D'autre part, la transparence et les compétences financières des femmes ont été applaudies. Les membres de la communauté et les représentants des comités soulignent l'amélioration de l'accès aux opportunités pour les femmes et les jeunes, ainsi que leur participation active. L'optimisme est général quant à l'avenir si la trajectoire actuelle est maintenue. Pour mettre cette inclusion en perspective, une personne interrogée a déclaré : **le changement est en cours, mais pas encore total.**

En termes d'inclusion aux postes clés, des progrès ont également été réalisés. En effet, après les élections des PMA, les structures soutenues par le projet dont le comité de direction comprend au moins une femme et un jeune sont passées de 85% à 100%. Au sein des PMA, les femmes et les jeunes occupent souvent des postes clés dans les comités, tels que vice-présidents, trésoriers, ou responsables de comités spécifiques, ce qui leur donne plus de poids dans les décisions. Ils peuvent jouer un rôle stratégique dans les activités de plaidoyer et de sensibilisation afin d'engager davantage de femmes et de jeunes dans une dynamique vertueuse d'inclusion. À certains postes clés, comme celui de vice-présidente ou de trésorière,

les femmes ont parfois la possibilité et la responsabilité de représenter des comités ou d'agir en tant que porte-parole. Cela peut représenter une opportunité pour elles d'acquérir des compétences et de la confiance, tant en elles-mêmes que de la part des membres de la communauté, afin de gagner en crédibilité lors des prochaines élections.

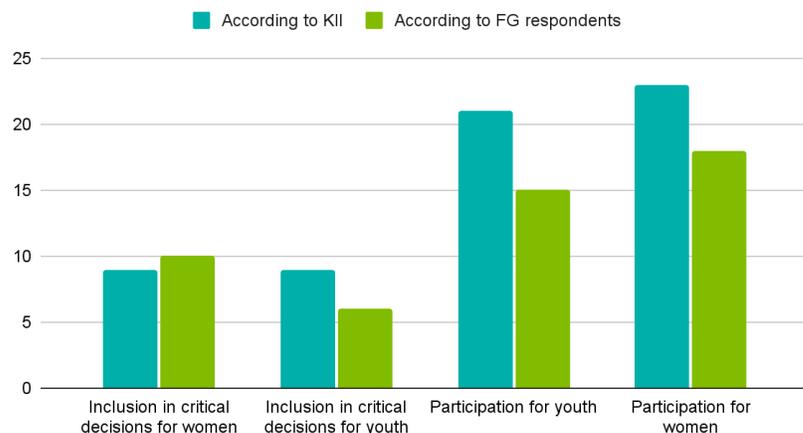
Cependant, des efforts plus importants sont nécessaires pour parvenir à l'inclusion et à une considération égale dans la prise de décision. La

plupart des personnes interrogées font état d'une participation active des femmes et des jeunes mais d'une prise de décision encore limitée. En effet, il semble que les préoccupations des femmes et des jeunes soient entendues et abordées lors des réunions mais qu'elles ne soient pas encore intégrées dans les processus décisionnels concernant les questions qu'elles soulèvent. Selon les participants et notamment les jeunes, il y a aussi parfois un problème de circulation de

l'information sur les activités liées aux PMA qui ne leur permet pas de faire entendre leur voix. Enfin, si la

tendance est à une inclusion croissante, il existe un plafond de verre, qui ne permet pas encore à une femme d'occuper le rôle de président, alors qu'elles accèdent souvent à la vice-présidence. D'autre part, les répondants mentionnent plusieurs jeunes à la tête des PMA, ce qui montre l'évolution et les changements de comportement, cette dynamique de changement est donc encourageante.

Actions taken to increase inclusivity in CLDs



2.1.2. Quels sont les obstacles qui empêchent encore certaines femmes et certains jeunes de participer activement à la prise de décision dans les comités de développement local ?

Les obstacles à l'inclusion des femmes et des jeunes se lisent à plusieurs niveaux dans les réponses. Par rapport à l'année dernière, les lignes ont bougé et l'ordre des obstacles cités par les participants a légèrement changé. Les deux principaux changements sont que le manque d'estime de soi n'est plus l'obstacle le plus cité par les femmes, bien qu'il soit encore mentionné par certaines femmes et certains hommes adultes parlant des femmes et des jeunes. Cela montre que cela est lié aux normes culturelles, mais aussi que les femmes gagnent progressivement en confiance en elles-mêmes. Le deuxième obstacle concerne l'analphabétisme, qui est également moins mentionné par les femmes et les jeunes comme un obstacle, mais surtout par les hommes adultes concernant ce qui pourrait représenter un obstacle à la participation des femmes.

Plus que le manque de confiance en soi inhérent aux femmes, nous pouvons mentionner les obstacles liés aux coutumes et à la prise en compte des femmes et des jeunes dans la société congolaise, surtout dans un contexte rural. En effet, les obstacles liés aux coutumes ou au manque de considération des opinions des femmes et des jeunes sont les plus mentionnés par les participants aux groupes de discussion. Les membres représentant les PMA mentionnent le manque de confiance, l'analphabétisme ou le manque de capacité des femmes ou des jeunes, et 22% des commentaires concernant le leadership des femmes et des jeunes sont des critiques, la plupart provenant d'hommes adultes.

En effet, les perceptions négatives des jeunes persistent chez les adultes plus âgés, ce qui peut entraver leur inclusion - certains adultes plus âgés ont déclaré que les jeunes sont "peu disposés à faire du bénévolat", qu'ils sont "instables", "impatiens" ou "arrogants", et ont cité ces raisons pour expliquer le manque de leadership des jeunes, qui a déjà été souligné dans Y4. Ces stéréotypes négatifs (inconscients) ne sont cependant pas reconnus par les adultes plus âgés comme des obstacles à la participation des jeunes - les membres de PMA ont tendance à croire que les jeunes ne rencontrent plus d'obstacles à leur inclusion, citant des exemples positifs de "success stories" de jeunes dans leurs communautés.

Les femmes et les jeunes eux-mêmes ont identifié les obstacles à leur participation et à leur inclusion. Les femmes ont parfois identifié une faible estime de soi comme un facteur entravant leur participation active, qui peut également être associé à leur intégration des coutumes et des normes culturelles qui dépeignent les femmes comme inférieures aux hommes dans tous les aspects. Les jeunes ont souligné qu'ils n'étaient pas bien informés et que des informations cruciales leur échappaient, ce qui rendait difficile une participation efficace aux réunions des PMA. Certains répondants ont également souligné des contraintes de temps ou d'argent, qui les obligent à ne pas participer aux réunions, principalement les femmes. Ce point a déjà été mentionné en Y4, en lien avec la position de compromis dans laquelle se trouvent souvent les femmes en matière de prise de décision. En effet, certaines d'entre elles ne sont toujours pas autorisées à participer aux réunions sans le consentement de leur mari, et les opinions de ce dernier influencent certaines des contributions des femmes, ce qui entraîne une perte d'objectivité.

2.1.3. Dans quelle mesure les hommes et les femmes, les adultes et les jeunes se sentent-ils représentés par leur comité de développement local ?

La majorité des répondants se sentent représentés par leur CLD et pensent que les comités sont représentatifs de la communauté dans son ensemble. Ce sentiment peut s'expliquer par les activités de plaidoyer menées au niveau des comités pour faire entendre la voix de leurs membres et les efforts croissants de participation. De plus, les représentants communautaires justifient leur légitimité et leur représentativité par les élections, et plusieurs mentionnent leur devoir de redevabilité envers la communauté.

Parmi les personnes interrogées, certaines ont mentionné que l'inclusion croissante des femmes et des jeunes leur permet à leur tour d'impliquer leurs pairs, d'obtenir une plus grande représentativité et d'encourager la participation en suscitant l'intérêt des femmes et des jeunes. Leur présence renforce également la confiance des autres, d'où l'importance d'avoir des femmes et des jeunes aux postes critiques. Pour certains responsables de comité, ils servent également de modèle.

Dans la pratique, il y a un consensus sur les efforts déployés par les comités pour intégrer et prioriser les opinions et les problèmes des membres de leur communauté lors des différentes réunions et dans la planification. En outre, les CLD sont également impliqués dans la résolution des conflits, représentant ainsi les intérêts de la communauté, incluant de plus en plus les femmes et les jeunes, ce qui a été mentionné à plusieurs reprises comme un facteur de meilleure cohésion.

2.1.4 Quels obstacles à la participation significative des femmes et des jeunes à la prise de décision communautaire ont été levés au cours de l'année écoulée ?

Par rapport à l'enquête précédente, l'analphabétisme est moins cité comme un obstacle à la participation des femmes et des jeunes, ce qui montre l'impact des efforts du FSP. En effet, le projet mène des activités pour permettre aux femmes de s'inscrire à des cours d'alphabétisation et de calcul. En outre, le projet a délibérément ciblé les groupes marginaux, qui comprennent également des femmes. En conséquence, certaines femmes se sentent désormais plus confiantes dans les réunions car elles sont désormais alphabétisées, et le manque de confiance en soi est également moins cité par les femmes comme un

obstacle. En effet, le manque de confiance en soi est moins cité par les femmes que par les hommes adultes, ce qui montre que les femmes gagnent progressivement en confiance, mais que des efforts plus importants doivent être faits sur les perceptions.

Selon les membres des PMA, la plupart des obstacles liés au comité ou à la discrimination structurelle sont abordés, y compris parfois les obstacles liés aux coutumes. Pour les membres des groupes de discussion, des progrès sont réalisés pour faire entendre leur voix, en particulier celle des femmes. Ils mentionnent à plusieurs reprises l'amélioration de leur participation et la réduction des obstacles à leur participation aux élections aux postes critiques. Cependant, les coutumes et les traditions représentent toujours l'un des principaux obstacles cités par les participants.

Une partie du conflit générationnel qui peut exister a été abordée car les jeunes sont désormais mentionnés comme des partenaires potentiels égaux. Même si les jeunes sont encore perçus comme étant dispersés et peu enclins à participer, certains d'entre eux sont mentionnés comme des modèles et leur sérieux, ainsi que leurs capacités intellectuelles, sont soulignés, ce qui montre un progrès en termes d'inclusion.

2.1.5. Quels sont les obstacles qui n'ont pas été abordés ?

Certaines barrières persistent et continuent d'être citées comme des obstacles à l'inclusion des femmes et des jeunes dans la prise de décision communautaire. Il existe un consensus sur la persistance de certains niveaux de discrimination, tant à l'égard des femmes que des jeunes. La nature instable associée aux jeunes et les préjugés sur les femmes, liés à leur soumission ou à leur incapacité à prendre des décisions éclairées, entravent leur élection à des postes clés comme celui de président.

La plupart des représentants des PMA mentionnent le manque de confiance en soi comme un obstacle à l'inclusion des femmes et des jeunes aux postes clés, ce qui est paradoxalement moins le cas des personnes concernées. On peut y voir une réticence des dirigeants des PMA à leur inclusion tout en niant les obstacles existants. En effet, parmi les répondants aux KII, plusieurs représentants ont expliqué qu'il n'y a plus de barrières à l'inclusion des femmes et des jeunes. Cela pourrait alors représenter un autre niveau de l'obstacle, à savoir le manque de volonté des hommes adultes de reconnaître et de traiter les barrières structurelles limitant l'inclusion des femmes et des jeunes. Cependant, tant les participants que les représentants des PMA ont reconnu un changement global dans la perception des femmes et des jeunes et ont reconnu des progrès significatifs sur la discrimination liée à la coutume. On peut donc conclure qu'un changement de comportement est en cours mais pas encore total.

2.2. Perception par les hommes, les femmes, les jeunes et les adultes du rôle des femmes et des jeunes dans la prise de décision communautaire

2.2.1. Quel rôle les femmes devraient-elles jouer dans la prise de décision communautaire selon les hommes, les femmes, les adultes et les jeunes ? Pourquoi ?

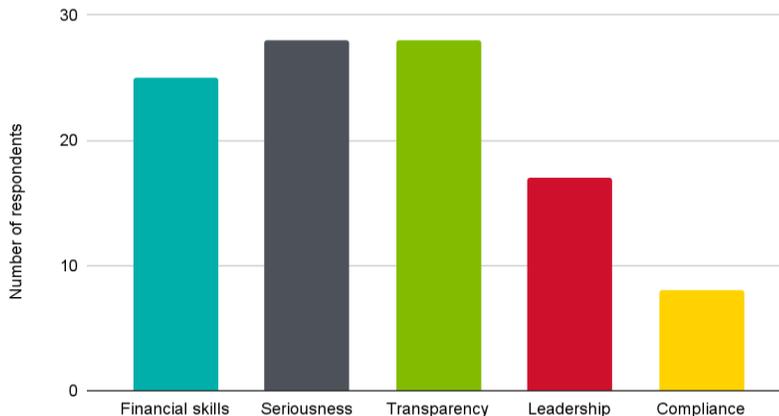
Il y a un consensus sur le fait que les femmes devraient avoir accès aux mêmes opportunités que les hommes, et devraient jouer des rôles de leadership plus importants, y compris la présidence. Alors que la plupart des femmes observent actuellement le poste de vice-président, les répondants mentionnent leur enthousiasme à voir des femmes occuper le poste de président. Plusieurs répondants ont mentionné qu'ils faisaient davantage confiance aux femmes, soulignant leur intégrité et leur sens des responsabilités. Non seulement les femmes mentionnent leur désir de devenir présidentes, mais les hommes le mettent également en avant, et reconnaissent l'importance d'avoir des femmes à des postes à responsabilité. Une personne interrogée représentant les PMA a souligné la capacité des femmes à mieux comprendre et à répondre aux préoccupations des femmes, d'où l'importance d'avoir des femmes à des postes à

responsabilité pour contribuer au changement. **"Elle peut diriger une équipe tout comme un homme peut le faire. Les hommes ont compris que les femmes sont aussi intelligentes qu'eux, et qu'elles peuvent occuper n'importe quel poste"** (FII, Saint Pie, Miti)

Tous les groupes continuent d'affirmer que les femmes sont les mieux placées pour occuper le poste de trésorier. Les gens perçoivent les femmes comme incorruptibles, ce qui les rend parfaitement adaptées à ce rôle. Ce rôle est considéré comme le plus approprié parce que les femmes font preuve d'un haut niveau de transparence, ce qui est hautement souhaitable lorsqu'on gère des fonds. Si cela permet aux femmes de

participer aux comités de direction, cela reste lié aux perceptions et ne signifie pas encore qu'elles sont incluses dans la prise de décision.

Women's skills according to participants



Dans l'ensemble, les personnes interrogées s'accordent à dire qu'il faut élever les femmes à des postes de direction plus élevés, car elles sont prêtes à relever le défi. Les femmes sont considérées comme possédant les compétences clés requises pour occuper des postes de direction, malgré certaines réticences quant à leur capacité à prendre des décisions indépendantes.

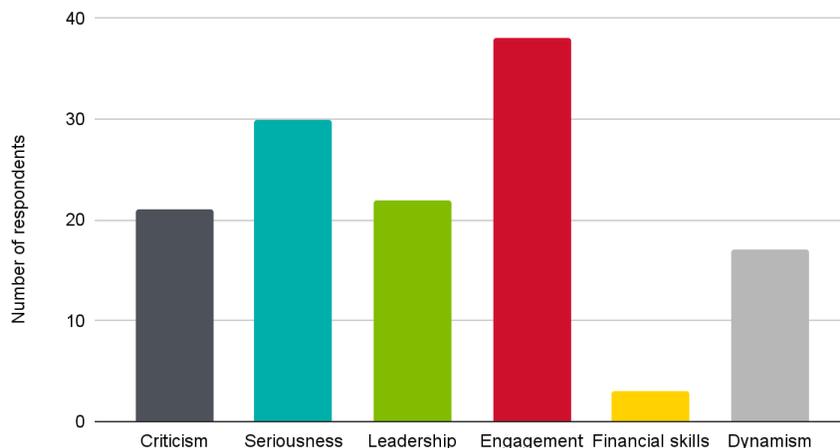
Enfin, l'analyse de l'intersectionnalité révèle ici que les jeunes femmes sont particulièrement enthousiastes quant à l'accession des femmes aux postes à responsabilité. Une jeune femme interrogée explique ainsi : **"Si la femme était présidente du PMA, elle pourrait diriger différemment des hommes"**. Cela montre que les jeunes femmes sont sensibilisées et désireuses de contribuer à cette dynamique de changement et d'inclusion croissante, et peuvent prendre de la distance par rapport aux contraintes imposées par la coutume et les carcans sociétaux.

2.2.2. Quel rôle les jeunes devraient-ils jouer dans la prise de décision communautaire selon les hommes, les femmes, les adultes et les jeunes ? Pourquoi ?

Les répondants soulignent généralement les compétences des jeunes en termes de rédaction, de sérieux et d'engagement, ce qui représente une réelle valeur ajoutée dans les postes à responsabilité. Si la majorité

d'entre eux occupent actuellement des postes de soutien, comme celui de secrétaire, plusieurs répondants mentionnent des jeunes occupant des postes clés et récemment entrés en fonction.

Youth's skills according to respondents



Les jeunes sont également identifiés comme particulièrement aptes à occuper des postes liés à la gestion de la sécurité ou à la mobilisation communautaire. Les jeunes ont le potentiel de jouer un rôle actif en influençant d'autres jeunes pour prendre certaines décisions du PMA. Grâce à leur énergie, ils sont capables de mobiliser facilement d'autres jeunes pour des activités spécifiques.

Cependant, il existe encore des stéréotypes persistants sur les jeunes, notamment liés à leur instabilité, ce qui incite certains

adultes à dire qu'ils doivent encore apprendre avant d'accéder à des fonctions de direction. Parmi les jeunes répondants, la majorité se dit motivée et prête à relever les défis de ces postes, ce qui semble encourageant. Les jeunes se considèrent comme de bons leaders, notamment en raison de leur éducation, mais aussi de leur capacité à conduire le changement. Une personne interrogée a déclaré : **"Les jeunes jouent un grand rôle car ils ont le souci d'améliorer la gouvernance et sont dynamiques"**. Les autres rôles considérés comme les mieux adaptés aux jeunes sont ceux de conseiller et de mobilisateur.

● Conclusions

La tendance générale observée et mise en évidence par cette recherche est celle d'un changement positif, d'une dynamique globale d'intégration et d'inclusion croissante des femmes et des jeunes dans les structures de développement local. Le lien avec les activités du programme est fortement souligné par les répondants, ce qui montre l'impact du FSP dans le changement de comportement transformateur vers une plus grande inclusion des femmes et des jeunes.

Bien que les coutumes et les stéréotypes représentent toujours une barrière à une plus grande inclusion, ce qui se traduit par le plafond de verre pour les postes présidentiels, les efforts du programme ont un impact considérable sur la dynamique du changement, et sur la vie des femmes et des jeunes en général. Les efforts doivent être poursuivis dans la sensibilisation et la formation des participants et au sein des structures, car ce sont les activités citées par les participants comme ayant un impact significatif. En même temps, les autres activités du programme contribuent à créer des synergies et à faire reconnaître l'importance et l'impact potentiel de l'intégration des femmes et des jeunes.

● Principales recommandations

■ Pour le FSP

-Renforcer les messages sur la masculinité positive liée à la non-violence, la promotion des droits des femmes et la promotion du leadership des femmes dans la sphère publique et au sein du foyer.

L'évolution observée vers une plus grande inclusion peut être renforcée si les hommes comprennent la valeur du leadership des femmes et des jeunes et ne se sentent pas menacés. L'idée de promouvoir les femmes peut susciter des réactions négatives, et le programme FSP doit continuer à aider les participants à reconnaître et à aborder les perceptions du genre et des rôles de genre, et la manière dont elles sont construites culturellement. Le message clé devrait continuer à inclure que toute personne, quel que soit son sexe, peut être un leader compétent.

- Poursuivre les activités d'alphabétisation, la formation au leadership et l'approche de la formation transformatrice de genre (GTT) axée sur la prise de décision partagée dans les ménages, parallèlement à l'inclusion des femmes dans le groupe VSLA. Ces activités permettent aux femmes de gagner en confiance et d'être impliquées dans la répartition des revenus, et les participants intègrent de plus en plus les VSLA, qui resteront en place après la fin du FSP. L'impact est important et permet aux femmes et aux jeunes de se sentir concernés et de vouloir s'impliquer dans les activités. Il montre également aux membres de la communauté la place que les femmes peuvent avoir dans la société, et renforce leur confiance dans les femmes, ce qui leur permet d'être élues à des postes à responsabilité.

- Renforcer les activités de SBCC en diversifiant les approches, en continuant à promouvoir les messages non seulement à la radio mais en utilisant divers canaux de communication. Élargissez le spectre en utilisant des photos, par exemple, pour permettre aux participants de visualiser des hommes adoptant une masculinité positive ou des femmes occupant des postes de direction. En normalisant l'idée que les femmes et les jeunes peuvent occuper des postes de direction, on renforce leurs chances d'être élus par la communauté.

- Aborder la question de la perception des femmes et des jeunes en continuant à diffuser des messages sur le développement des jeunes, en mettant en avant les réussites des jeunes et des femmes et en soulignant leur rôle et leur potentiel. Par exemple, en mettant en avant leurs succès dans la communauté par le biais de clubs d'écoute, d'émissions de radio, etc., ou en encourageant les rencontres entre les structures qui incluent des femmes ou des jeunes leaders et d'autres qui sont encore réticentes. Les PSF peuvent également s'appuyer sur les champions du genre pour atteindre et influencer leurs pairs et les adultes plus âgés. En dotant les leaders naturels de plus de compétences et d'informations, ils peuvent devenir des agents de changement dans les communautés.

- Remédier au manque d'information : Décentraliser l'information, en ne s'appuyant pas seulement sur les leaders mais en la publiant dans d'autres structures locales impliquées dans les activités de planification, afin de permettre à tous de participer. Encourager une meilleure diffusion de l'information par les CLD dans leur plan d'action pour les femmes et les jeunes. Diversifier les canaux de communication, en demandant à chacun de diffuser l'information sur l'organisation des activités pour atteindre un plus grand nombre.

- Continuer à inciter les chefferies et les dirigeants des CLD à intégrer une meilleure répartition des tâches dans les statuts afin que les femmes vice-présidentes aient accès à l'information et acquièrent les capacités, le leadership et la confiance nécessaires pour renforcer leurs chances d'être élues, en tant que présidentes, lors des prochaines élections.

- Poursuivre la formation sur la violence liée au sexe pour sensibiliser les membres de la communauté à certains comportements et renforcer les messages sur la masculinité positive par le biais de différents groupes tels que VSLA, PO, Channels of Hopes, Peer Positives Couples.

▪ **Recommandations générales pour l'inclusion dans la prise de décision**

- **Travailler en profondeur sur les perceptions, ancrées dans les coutumes.** Les activités de formation et de sensibilisation s'attaquent à des comportements profondément ancrés qui sont difficiles à transformer. Les perceptions et les stéréotypes persistent et constituent une limite majeure à la pleine inclusion dans la prise de décision. Ces perceptions dictent également les rôles attribués aux femmes et aux jeunes, qui resteront secondaires s'ils ne sont pas traités en profondeur.

- **Renforcer les messages sur la masculinité positive.** En effet, le renforcement de l'inclusion dans la prise de décision peut se faire en engageant les hommes à exprimer leur masculinité par des comportements sains envers les femmes et les filles. En travaillant sur des messages clés et bien définis, on peut faire comprendre aux hommes qu'ils ne sont pas menacés mais qu'ils peuvent être renforcés par l'inclusion croissante des femmes et des jeunes, et le partage du pouvoir et de la prise de décision.

- **Relier les activités entre elles pour maximiser leur impact.** En effet, différentes activités créeront des synergies susceptibles de maximiser l'impact global sur l'inclusion. Par exemple, les activités d'autonomisation des femmes par l'alphabétisation les aident à prendre confiance en elles, ou l'implication des femmes dans des activités génératrices de revenus les aide à être valorisées par les autres membres de la communauté. En créant des synergies entre les activités, leur impact sur les femmes, les jeunes et la perception des membres de la communauté est multiplié.

- **Impliquer les leaders à tout moment en assurant le suivi des messages :** Pour assurer l'appropriation et la pérennité de l'approche, l'implication des leaders est essentielle, car ils peuvent à leur tour mobiliser les membres de la communauté les plus attachés à la tradition. Cependant, il est important de suivre les messages qu'ils transmettent, afin de ne pas les déformer.

- **Renforcez les messages à des moments clés, en fonction du calendrier électoral des structures.** Renforcer les messages clés ou travailler avec les membres sur les questions d'inclusivité avant les élections peut augmenter les chances des femmes et des jeunes d'être élus.

- **Travailler sur l'intersectionnalité, et sur la confiance entre les jeunes et entre les femmes.** En effet, on peut observer une forme de méfiance liée à l'intégration des coutumes par les femmes et les jeunes, qui peut miner leur confiance en elles-mêmes et en leurs pairs. Travailler sur cette confiance, notamment dans le cas des jeunes femmes, peut permettre de renforcer l'impact de l'intervention.