



RAPPORT D'ÉVALUATION EXTERNE

Evaluation participative du projet « Femmes, Défense et Sécurité Participation des Femmes à la Réforme du secteur de la sécurité et au renforcement de la confiance entre populations et Forces de défense et de sécurité au Mali »

Commandité par : INTERPEACE/IMRAP/PBF

Réalisé par : Africa Research and Consulting for Development (ARC4DEV)-Mali:

Chercheur principal : Fodié MAGUIRAGA, Spécialiste Suivi & Evaluation

Expert gouvernance et gestion des conflits : Koni DAO

Chercheuse, spécialiste équité genre : Fatoumata BOUARE

Table des matières

Résumé exécutif	5
INTRODUCTION	7
CONTEXTE.....	8
DESCRIPTION DU PROJET	9
OBJECTIFS DE L’EVALUATION	11
METHODOLOGIE	11
I. Description de la collecte des données primaires	12
II. Processus d’identification des domaines de changement prédéfinis	13
III. Etapes du processus de l’évaluation	14
IV. Zones de l’évaluation et échantillon.....	15
V. Périodes de l’évaluation.....	16
VI. Considérations éthiques.....	16
VII. La dimension genre de l’évaluation	16
VIII. Limites méthodologiques.....	17
RESULTATS.....	18
I. Renforcer la confiance entre FDS et femmes en améliorant les conditions de recrutement et de progression des femmes au sein des FDS au Mali, particulièrement dans les régions de Mopti, Gao.....	19
1. Domaine de changement 1 : Leadership féminin au sein des FDS et renforcement des relations de confiance entre FDS (hommes et femmes).....	20
2. Domaine de changement 2 : Amélioration des conditions de recrutement et amélioration de la confiance et des connaissances des jeunes femmes sur les FDS	21
II. Renforcer la participation des femmes clés et à la base de profils socio-politiques différents dans les structures locales de paix en lien avec la mise en œuvre de l’Accord pour la paix dans la région de Gao et à Bamako	24
1. Domaine de changement 3 : Renforcement de la cohésion et collaboration entre les femmes leaders et celles à la base.	25
2. Domaine de changement 4 : Amélioration de la connaissance des femmes sur les structures de paix	27
3. Domaine de changement 5 : Renforcement la collaboration et communication entre les femmes et les structures de paix.....	28
4. Domaine de changement 6 : Prise de conscience de la valeur ajoutée de la participation des femmes dans les mécanismes de mise en œuvre et de suivi des APR.	29
5. Domaine de changement 7 : Engagement des femmes dans la gestion pacifique des conflits et la consolidation de la paix au niveau communautaire.....	30
III. ANALYSE MSC : Identification, discussion et hiérarchisation des changements et domaines de changements	31

EVALUATION SELON LES CRITERES DE L'OCDE	35
I. Pertinence du projet.....	35
II. Cohérence du projet dans sa mise en œuvre	37
III. Efficience.....	37
IV. Efficacité du projet.....	38
V. Impact du projet	38
VI. Durabilité du projet	39
VII. Apprentissage continu	39
LEÇONS APPRISES ET RECOMMANDATIONS.....	41
CONCLUSIONS	42
ANNEXES.....	45

Sigles et abréviations

ARC4DEV	=	Africa Research and Consulting for Development
CAFO	=	Coordination des Associations et ONG Féminines du Mali
CVJR	=	Commission Vérité Justice et Réconciliation
ERAR	=	Equipes Régionales d'Appui à la réconciliation
FDS	=	Force de Défense et de Sécurité
IMRAP	=	Institut Malien de Recherche Action pour la Paix
MINUSMA	=	Mission Multidimensionnelle Intégrée des Nations Unies pour la Stabilisation au Mali
MOC	=	Mécanisme Opérationnel de Coordination
MSC	=	Most Significant Change
OCDE	=	Organisation de Coopération et de Développement Economique
OSC	=	Organisations de la Société Civile
PBF II	=	Peace Building Fund II (le projet évalué dans ce rapport)
RAP	=	Recherche Action Participative

Résumé exécutif

La présente évaluation externe a été conduite par Africa Research and Consulting for Development (ARC4DEV) pour évaluer les effets de l'intervention mise en œuvre dans les régions de Mopti, Gao et le district de Bamako par Interpeace et l'Institut Malien de Recherche-Action pour la Paix. L'évaluation est menée à travers une série d'exercices de réflexion qualitatifs participatifs, et est destinée à générer des apprentissages du projet. La technique du Most Significant Change a été utilisée afin d'identifier les changements les plus significatifs intervenus dans la vie des bénéficiaires. Ces changements sont interprétés et reliés aux interventions du projet à travers les affirmations des bénéficiaires du projet. Ainsi, les résultats sont présentés en termes de changement qualitatif intervenu dans la vie des bénéficiaires et non à travers une mesure quantitative des indicateurs du projet. Les données primaires ont été collectées à travers deux techniques qui sont : les interviews individuelles d'informateurs clés et le MSC. Les données secondaires ont été tirées de la revue documentaire et des données de suivi de routine du projet.

L'évaluation s'est déroulée dans toutes les zones d'intervention du projet avec la participation de jeunes participantes qui souhaitent intégrer les FDS (âgées de 18 à 29 ans), d'agents des différents corps FDS ayant participé aux différentes formations, des structures de maintien et de consolidation de la paix et les Autorités intérimaires ainsi que les femmes leaders au niveau de la région de Gao et les femmes à la base des cercles de Ansongo et Bourem (région de Gao).

Les résultats démontrent que la dimension genre a été un vecteur transversal dans les interventions qui visaient le renforcement de la confiance et de la cohésion entre les femmes et hommes FDS à travers la réalisation des sessions de renforcement de capacité sur le leadership féminin au sein des FDS et la participation des femmes dans les structures locales de consolidation de la paix.

Selon les participants, le projet a fortement contribué à **l'émergence du leadership féminin au sein des FDS** à travers le renforcement de capacité et aussi l'intégration de la dimension genre dans les différentes sessions de formation sur le leadership féminin qui a regroupé aussi bien les femmes que les hommes. Pour les femmes FDS spécifiquement, elles ont mentionné les changements que le projet leur a apportés. Il s'agit notamment de l'amélioration de leurs capacités à identifier les opportunités de leadership dans leurs services et aussi à négocier les positions de leadership avec leur hiérarchie, l'amélioration des relations de confiance entre les hommes et les femmes FDS, la prise de conscience de leur rôle et leur capacité au sein des FDS et la reconnaissance de la valeur des femmes FDS ainsi que leur valeur ajoutée aux activités.

Cette évaluation a aussi démontré une **amélioration importante des relations de confiance entre les hommes et les femmes FDS** suite à leur participation aux activités de renforcement du leadership féminin du projet. Cette participation conjointe a été une opportunité pour ces hommes et femmes de se connaître, de se faire confiance et de reconnaître la valeur ajoutée de chacun dans la consolidation de la paix, au-delà des considérations sexistes. Les femmes FDS ont affiché une prise de conscience assez élevée en ce qui concerne leur rôle et leur capacité au sein des FDS.

Au-delà du renforcement de capacité des femmes leaders, les résultats démontrent aussi un **renforcement très prononcé de la cohésion sociale entre les membres des différentes associations féminines**. Cette cohésion sociale renforcée est ressortie dans toutes les interviews MSC avec les femmes leaders. L'activité cercle de paix est mise en avant comme facteur principal ayant contribué au renforcement de cette cohésion sociale qui va au-delà des associations et organisations. En effet,

la cohésion sociale a été renforcée entre les femmes leaders et les femmes d'autres communautés qui, à un certain moment, avaient des visions différentes et agissaient comme des ennemies.

Les femmes ainsi que les hommes ayant bénéficié des interventions du projet démontrent une **reconnaissance de la valeur ajoutée des femmes dans la gestion de la crise** et selon les femmes leaders elles-mêmes, le projet a amené une nouvelle manière de penser. La participation des femmes leaders d'associations aux échanges avec les structures de paix leur a permis de **comprendre comment contribuer à la mise en œuvre de l'accord pour la paix et la réconciliation** sans être membre du comité mis en place pour cela. Le projet a appuyé le développement d'un mécanisme pouvant détecter les situations menaçantes afin que ces groupes de femmes de paix mettent en place les mécanismes de prévention et de gestion des conflits.

L'évaluation démontre que **l'approche participative et inclusive utilisée par le projet a été un facteur déterminant** à l'avènement des changements constatés. Les cadres d'échange et les renforcements de capacités initiés par le projet ont regroupé des personnes de catégories et profils sociaux et professionnels différents. Cette stratégie a ainsi permis aux différents acteurs et bénéficiaires du projet de se connaître et connaître les rôles et responsabilités de chacun dans la consolidation de la paix. En définitive, les changements les plus significatifs identifiés par les participants concordent avec les domaines de changement identifiés en amont par le projet. Les recommandations principales de l'évaluation sont les suivantes :

- Cibler et identifier les bénéficiaires avec davantage de précision, via une analyse de genre complète et en impliquant les acteurs clés comme le ministère de la promotion de la femme, de l'enfant et de la famille. Dans les zones reculées, atteindre les femmes « de la base » est plus difficile et nécessite des stratégies appropriées (délégations de certaines activités ; partenariats ; etc.). Le ciblage doit aussi avoir un objectif de couverture suffisamment large et tenir compte des besoins et caractéristiques spécifiques des différentes catégories de femmes et des groupes minoritaires ainsi que des jeunes de 13 à 25 ans.
- Pour permettre aux femmes formées d'agir avec impact au sein de leurs communautés, aller au-delà de la formation « cercle de paix » en développant leurs capacités techniques dans le plaidoyer et le suivi des actions de plaidoyer développées, ainsi que dans la mobilisation des ressources. Faciliter aussi leur mise en réseau en groupements de femmes leaders formées afin de leur permettre d'entreprendre des actions coordonnées de consolidation de la paix.
- Voir dans quel cadre et avec quel positionnement les hommes peuvent être engagés comme parties prenantes dans des activités de promotion des droits et de la place des femmes dans des institutions comme les FDS.
- Suivre et évaluer les changements auxquels contribue le projet tout au long de la période de mise en œuvre afin d'ajuster l'intervention au fur et à mesure, et l'adapter aux conditions changeantes de l'environnement.
- Si des changements structurels sont espérés, concevoir des stratégies d'interventions qui dépassent l'engagement communautaire et impliquent des acteurs et activités de plaidoyer et de conseil aux autorités afin de contribuer de manière significative à l'adaptation des pratiques et politiques, informées par le travail avec les communautés
- S'approprier davantage dès le début du projet la théorie du changement et l'étoffer afin d'identifier en amont des activités les changements espérés à tout moment du projet ; et délimiter les zones d'influence du projet pour s'assurer que tous les changements listés dépendent suffisamment de contributions du projet et non pas d'interventions et d'influences externes.

INTRODUCTION

À travers ses 25 ans d'expériences de travail dans les régions du monde touchées par des conflits, Interpeace et ses partenaires notamment l'Institut Malien de Recherche Action pour la Paix (IMRAP) au Mali œuvrent dans le but ultime d'aider les communautés à construire des sociétés plus inclusives et résilientes, de réduire la violence et améliorer la sécurité en mettant les populations au cœur de la recherche d'une paix durable. Ceci passe par le renforcement de la confiance entre les individus et les groupes, le renforcement de la confiance entre les sociétés et le Gouvernement, la lutte contre les sources de marginalisation et d'exclusion dans la société, le soutien du système économique à une paix inclusive.

La présente évaluation externe a été conduite par Africa Research and Consulting for Development (ARC4DEV) pour évaluer les effets de l'intervention de la seconde phase de projet Peace Building Fund (PBF II), mis en œuvre dans les régions de Mopti, Gao et le district de Bamako. Les deux résultats principaux du projet sont : 1) Renforcer la participation des femmes clés et à la base de profils socio-politiques différents dans les structures locales de paix en lien avec la mise en œuvre de l'Accord pour la paix dans la région de Gao et à Bamako. 2) Renforcer la confiance entre FDS et femmes en améliorant les conditions de recrutement et de progression des femmes au sein des FDS au Mali, particulièrement dans les régions de Mopti, Gao.

Au cours de cette évaluation, un accent particulier a été mis sur les méthodes qualitatives et participatives afin de maximiser la participation des bénéficiaires et acteurs du projet dans le processus de l'évaluation. Ce choix méthodologique s'inscrit dans la logique d'intervention d'Interpeace et de l'IMRAP qui met les bénéficiaires au centre de leurs interventions de consolidation de la paix. Ainsi, la **technique du Most Significant Change (MSC)** a été identifiée comme étant la plus adaptée au besoin de cette évaluation.

Les résultats de l'évaluation seront utilisés d'une part pour déterminer les effets du projet sur les groupes cibles bénéficiaires à travers une analyse participative des différents changements intervenus (vus et vécus) par les groupes cibles à la suite du projet et d'autre part, pour identifier des leçons apprises, et des opportunités manquées qui serviront de bases pour le développement des nouvelles interventions dans le domaine de la consolidation de la paix au Mali. Cette évaluation prend aussi en compte les leçons apprises des phases précédentes du projet et propose des recommandations sur comment orienter les interventions futures sur cette thématique.

Le rapport est structuré de manière à faire ressortir les changements identifiés par les bénéficiaires, analyser ces changements, identifier les plus significatifs afin de produire des schémas de comparaison (avant et après l'intervention) qui mettent en relief les différences en termes de liens relationnels entre les acteurs. Le rapport décrit tout d'abord la méthodologie utilisée ainsi que le rationnel du choix de la méthode. Chaque résultat attendu est ensuite évalué à travers la triangulation entre les rapports de progrès du projet et les données brutes collectées sur le terrain. Pour chaque résultat les domaines de changement sont décrits, analysés et hiérarchisés.

CONTEXTE

Depuis la crise qui a ébranlé le pays en 2012, Interpeace et l'IMRAP ont mené un vaste processus de recherche action participative (RAP) portant sur les obstacles et solutions à la paix au Mali¹. Les Maliens consultés ont affirmé de manière consensuelle que la priorité immédiate devait être de mettre fin à l'insécurité chronique en rétablissant la confiance entre les populations et les forces de défense et de sécurité (FDS) chargées d'assurer leur protection. En effet aux yeux des FDS comme des civils, leur défiance réciproque et le manque de collaboration qui en découle expliquent en grande partie l'incapacité actuelle des FDS à remplir leurs fonctions. Afin d'y remédier, les Maliens ont identifié quatre solutions prioritaires, mettant en exergue le dialogue et l'inclusivité du secteur de la Défense et de la Sécurité².

L'IMRAP et Interpeace ont donc lancé un processus de RAP sur de renforcement de la confiance entre les populations et les FDS. Les résultats de cette recherche ont pointé du doigt le rôle et la place de la femme comme facteur indispensable pour une bonne relation de confiance entre population et FDS. « *Au-delà du droit de la femme, une question de paix au Mali : avoir du personnel féminin favorise la confiance entre FDS et population civile* »³

En effet, en dépit du rôle clé joué par les femmes tant dans les rhétoriques conflictuelles que dans leurs résolutions, elles restent marginalisées, voire exclues des processus de résolution des conflits. Cette exclusion se retrouve dans le manque de représentation des femmes au sein des FDS ainsi que dans le manque d'inclusion des femmes dans la mise en œuvre de l'APR.

D'une part, le faible taux d'enrôlement des femmes dans les FDS (accentuée dans les régions du Nord, notamment à Gao) alimente la méfiance des femmes à l'égard des FDS, car celles-ci ne se sentent pas en mesure de partager le même niveau et type d'information avec des agents masculins qu'avec des agents féminins. Par conséquent, ceci pourrait avoir des répercussions négatives sur l'efficacité des FDS, la stabilisation des zones et la quiétude des populations⁴. Au cours des consultations menées dans les régions de Gao et Tombouctou et dans le District de Bamako⁵, les femmes ont pu s'exprimer sur les obstacles à leur participation et leur avancement au sein des FDS. Le recrutement, et les procédures qui l'entourent (visites corporelles, critères d'âge entre autres), sont ressortis comme l'un des défis majeurs auxquels elles sont confrontées, allant de pair avec un manque d'accès à l'information et un manque de confiance envers les processus de recrutement et sur les FDS en général.

De plus même une fois ayant intégré les FDS, les femmes restent souvent reléguées à des tâches administratives sans pouvoir réellement espérer gravir les échelons de la hiérarchie. Interpeace et l'IMRAP ont pu constater que les jeunes femmes/filles manquent souvent de confiance en elles et estiment qu'elles n'ont pas les capacités requises pour intégrer les forces et/ou aspirer à des postes plus élevés. Leurs **collègues au sein des FDS, mais aussi la société autour d'elle, leur reflètent** aussi

¹ IMRAP et Interpeace, Autoportrait du Mali sur les obstacles à la paix, 2015

² IMRAP et Interpeace, Renforcement de la confiance entre populations civiles et forces de défense et de sécurité : diagnostic et solutions pour une paix durable au Mali, 2016.

³ *D'un coup d'essai un véritable coup de Maître : participation des femmes dans les forces de défense et de sécurité au Mali : un vecteur de confiance* IMRAP / Interpeace Octobre 2018, pp.50-57

⁴ Idem, p.54

⁵ Consultations menées par Interpeace et l'IMRAP lors de la première phase du projet « Femmes, Défense et Sécurité », 2017-2018

que « *l'idéal-type de femme n'est pas au sein des FDS* »⁶ mais plutôt loin des travaux difficiles, et/ou caractérisés comme travaux d'homme. Cette image décourage les jeunes femmes qui seraient intéressées par ce travail et conduit aussi à leur sous-représentation dans les unités et niveaux clés, même au sein des FDS.

En outre, durant le travail mené par Interpeace et l'IMRAP dans la région de Mopti autour du processus de Désarmement, Démobilisation et Réintégration (DDR)⁷, les jeunes/femmes consultées faisant partie des groupes armés ont exprimé leur désir d'être intégrées au DDR pour pouvoir in fine rejoindre les rangs des FDS. Cependant, le nombre de place limité et les garanties de prendre part au processus ne sont pas certaines. Le risque de frustration est perceptible et a été manifesté par ces jeunes femmes/filles qui n'écartent pas la possibilité d'intégrer un groupe plus « extrémiste » si elles n'étaient pas sélectionnées.

D'autre part, à l'heure où le projet a été mis en œuvre, les femmes ne représentaient que 3% des membres des structures de mise en œuvre de l'APR. Les femmes des milieux ruraux ou « femmes de la base » se sentaient particulièrement exclues⁸ comme l'ont confirmé les consultations menées, identifiant en cause principale un déficit important d'information. Les consultations, dans le cadre de la première phase du projet avaient aussi mis en exergue une crise de confiance entre les femmes leaders du Nord et un détachement entre les femmes de la base et les résidentes des chefs-lieux. Il était donc primordial de rapprocher les femmes des mouvements signataires à Bamako et dans les capitales régionales avec les femmes à la base.

Ces constats ont constitué les bases du développement du projet évalué ici, qui se focalise sur la construction de la confiance entre les femmes et les FDS et la construction de la confiance entre les femmes elles-mêmes, surtout celles du Nord du Mali.

DESCRIPTION DU PROJET

Le projet « *Femmes, Défense et Sécurité, Leadership féminin engagé pour une paix inclusive* » financé par le Peace Building Fund/Fonds des Nations Unies pour la Consolidation de la Paix s'inscrit dans la continuité des acquis et des avancées obtenus dans la première phase du projet, mis en œuvre d'avril 2017 à octobre 2018. Les domaines de changement concernaient l'amélioration de la confiance entre les Femmes et les FDS ; la participation des femmes dans les forces de défense et de sécurité ainsi que dans le processus de consolidation de la paix en général. Le projet évalué ici ; a techniquement été financé en tant que « Cost-Extension » de 18 mois du projet précédent qui avait

⁶ *D'un coup d'essai un véritable coup de Maître : participation des femmes dans les forces de défense et de sécurité au Mali : un vecteur de confiance* IMRAP / Interpeace Octobre 2018

⁷ Consultations du projet d'Interpeace et de l'IMRAP, financé par le Canada, « Renforcement des capacités de la MINUSMA en sensibilité aux conflits et dialogue communautaire pour une meilleure compréhension mutuelle et la consolidation de la paix (RCMP-Canada) » entre août 2017 et juillet 2018.

⁸ Certains efforts ont été fournis lors du processus de négociation d'Alger, les femmes ayant été conviées comme représentantes de la société civile. Toutefois, les femmes consultées par l'IMRAP lors du projet PeaceNexus, les jugent insuffisants, notamment dans le cadre de la participation des femmes à la mise en œuvre de l'Accord.

la même thématique Femmes, Paix et Sécurité. Cependant, la « phase 1 » et la « phase 2 » ont des résultats, activités, cibles et zones d'interventions différentes.

La phase 1 visait à contribuer à la consolidation de la paix au Mali en améliorant la participation des femmes dans les Forces de défense et de sécurité maliennes et en appuyant la Réforme du secteur de la sécurité, ainsi qu'en améliorant la confiance entre les femmes des régions de Gao et Tombouctou, à la fois entre elles et avec les FDS. Le projet était centré autour de dialogues communautaires et verticaux entre femmes et FDS, dans les régions de Tombouctou et de Gao.

L'extension du projet visait à construire sur la base des diagnostics établis et développer les activités commencées lors de la phase 1 ; et ainsi contribuer davantage à l'inclusivité du processus de paix au Mali par l'intégration des femmes les plus concernées par les FDS et les structures locales de paix, à travers deux volets d'activité ciblant ces deux populations de femmes. Il se concentre dans les zones de Mopti et Gao en principal, au Centre du Mali qui connaît une instabilité croissante et où il était jugé important de construire sur les acquis de la « phase 1 » ; ainsi qu'à Bamako comme point de rencontre pour faciliter certains échanges entre forces et impliquer les Etats Majors pertinents.

Résultat 1 | Renforcer la confiance entre FDS et femmes en améliorant les conditions de recrutement et de progression des femmes au sein des FDS au Mali, particulièrement dans les régions de Mopti et Gao.

Un appui a été apporté à Mopti et Bamako aux jeunes femmes/filles désireuses d'intégrer les FDS dans leur démarche en leur fournissant les outils et les informations nécessaires pour qu'elles puissent rejoindre les FDS par la voie 'classique' et ainsi éviter de tomber dans la violence ; le projet considérait aussi de travailler à la multiplication des modèles de réussites possibles pour les jeunes femmes/filles en vue de réduire les risques de marginalisation et d'engagement vers la violence, en nous basant sur nos précédents processus de recherche, précédemment réalisés au Mali et en Côte d'Ivoire auprès des jeunes femmes/filles, qui ont mis en exergue le potentiel avantage de cette multiplication des modèles de réussites dans ce genre de processus.⁹

Résultat 2 | Renforcer la participation des femmes clés et à la base de profils socio-politiques différents dans les structures locales de paix en lien avec la mise en œuvre de l'Accord pour la paix dans la région de Gao et à Bamako.

Un renforcement de la connaissance des femmes de la base sur les structures locales de paix a été mis en œuvre ainsi à Gao, ainsi que des formations à l'outil 'cercle de paix' cherchant à assurer une plus forte cohésion entre elles. De plus, des dialogues visant au rapprochement entre les femmes de la base et celles issues des groupes de plaidoyer à Bamako.

L'IMRAP et Interpeace ont ainsi saisi l'opportunité pour accompagner la suite du premier processus en engageant une dynamique de leadership féminin au sein des FDS et dans les structures de mise en œuvre de l'accord pour la paix et la réconciliation issu du processus d'Alger. Le projet, prévu sur 18 mois à partir de novembre 2018, a bénéficié d'une No-Cost Extension de 4 mois en raison de la pandémie de COVID-19, dont la propagation au Mali a ralenti la mise en œuvre des activités de proximité comme les sessions de dialogue, formations etc. La NCE a impliqué une reconception des

⁹ Interpeace, IMRAP, « Je marche avec les garçons » Trajectoires des jeunes vers la violence, miroir des dynamiques de genre à l'échelle de leur société ? » (Novembre 2017) et « Au-delà de l'idéologie et de l'appât du gain : trajectoires des jeunes vers les nouvelles formes de violence en Côte d'Ivoire et au Mali » (Octobre 2016)

activités restantes pour les adapter au COVID : distanciation sociale, gestes barrière, port du masque, lavage des mains et le remplacement de certains débats et tables rondes internationales ou de trop grande envergure, par une campagne vidéo sur les réseaux sociaux au sujet de l'expérience des femmes ayant participé à la formation « Cercles de Paix ».

De plus des activités ont aussi été créées pour répondre à la situation sanitaire, en utilisant les réseaux et accès de l'IMRAP / Interpeace : des messages de sensibilisation ont été partagés via les femmes clé participantes, notamment via des groupes WhatsApp. Les participantes ont aussi bénéficié d'une séance d'échange avec un psychologue du Comité International de la Croix Rouge à Gao sur le suivi psychologique en temps de pandémie.

OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION

Les principaux objectifs de l'évaluation sont : mesurer les résultats du projet ; soutenir l'apprentissage et la réflexion sur le projet, afin de concevoir des leçons issues des résultats et des réalisations du projet ; apprécier la mise en pratique effective des leçons apprises des phases précédentes ; et proposer une direction et des domaines prioritaires pour les (éventuelles) phases suivantes du projet et pour les futurs programmes d'Interpeace et de l'IMRAP au Mali.

Les résultats de cet exercice d'évaluation participative et de réflexion seront d'un intérêt pour l'IMRAP et Interpeace dans leurs efforts d'apprentissage continu ; ainsi que le Bureau de Soutien à la Consolidation de la Paix des Nations Unies, le Fonds des Nations Unies pour la Consolidation de la Paix (PBF) et d'autres organisations, institutions, bailleurs internationaux et décideurs politiques engagés au Mali.

METHODOLOGIE

L'évaluation a été conduite de façon participative et réalisée par Africa Research and Consulting for Développement (ARC4DEV), un cabinet de recherche et d'expertise en recherche participative et Suivi & Evaluation au Mali. Conformément aux termes de référence, il s'est agi de mener une étude qualitative basée essentiellement sur la collecte de données à travers la technique du changement le plus significatif autrement appelée Most Significant Change (MSC) en Anglais.

Cette évaluation étant intervenue pendant la pandémie Covid-19, des mesures spécifiques ont été prises pendant les différents entretiens. Il s'agit notamment du port de masque obligatoire, de l'utilisation d'espace aéré pour les entretiens ; le respect de la distanciation pendant les interviews et aussi l'utilisation de gel hydro alcoolique avant et après chaque entretien.

La pandémie elle-même a retardé la mise en œuvre des dernières activités du projet dans le 2^e trimestre de l'année 2020, justifiant une No-Cost Extension soumise au PBF pour décaler la fin de projet à juillet 2020, afin d'adapter certaines activités au contexte sanitaire et pour en réorienter d'autres en réponse à la pandémie. C'est cette version qui est prise en compte dans cette évaluation.

I. Description de la collecte des données primaires

Les données primaires ont été collectées à travers trois techniques que sont : les interviews individuelles d'informateurs clés et le MSC. Les données secondaires ont été tirées de la revue documentaire et des données de suivi de routine du projet.

Les documents de projet mis à la disposition du consultant pour exploitation sont essentiellement les rapports de progrès semestriels du projet, les rapports d'évaluations passées, les rapports financiers et les données de suivi de routine des activités produits à travers le système de suivi et évaluation du projet. Ces documents ont été exploités, analysés et leurs contenus ont été mis en relation avec les données primaires collectées sur le terrain durant tout le processus d'évaluation.

Un guide d'entretien individuel a été initié par le consultant et validé par le commanditaire pour les interviews. Le contenu de ce guide a été développé sur la base des axes de recherche et des questions de recherche tels que présentés dans le tableau 4 à l'annexe. Les entretiens ont été menés aux lieux indiqués par les participants et selon leur disponibilité. Ils ont été enregistrés sur des dictaphones avec le consentement des acteurs et retranscrites si nécessaire pour les besoins d'analyse.

Pour la conduite de la technique du MSC, nous nous sommes inspirés essentiellement du guide développé par Davies et Dart dans lequel ils ont développé les dix étapes de mise en œuvre du MSC. L'utilisation du MSC dans le contexte de la présente évaluation a nécessité une adaptation de la technique. Ainsi, bien avant le début de l'évaluation ce travail préliminaire a été fait en collaboration avec l'équipe du projet. Les dix étapes de Davies et Dart, n'apparaissent pas toutes dans la présente démarche (voir tableau 1 pour détails). Toutefois, la plupart des étapes y apparaissent. Tout d'abord une étape préparatoire a consisté en l'identification des domaines de changements voulus par le projet. Ce travail préliminaire a été conduit conjointement avec l'équipe de mise en œuvre du projet au sein de l'IMRAP et Interpeace. À la suite de cette identification, l'exercice a consisté à identifier à quel niveau ou auprès de qui ces changements ont été voulus et les actions/ activités spécifiques du projet développées pour alimenter ces domaines de changement pendant la mise en œuvre du projet (voir tableau 4 à l'annexe) ? Des outils ont été développés pour la collecte et l'analyse des histoires de vie. Pendant cette évaluation, la technique du MSC a été utilisée auprès des jeunes femmes candidates et des femmes leaders, qui sont les parties prenantes principales du projet.

Tableau 1 : Etapes de mise en œuvre du MSC.

Etapes	Yes	No
Définition des domaines de changement.	X	
Développement du guide.	X	
Définition de la période de retranscription.	X	
Collecte des histoires de CS.	X	
Sélection de l'histoire la plus significative par domaine de changement.	X	
Retour d'information concernant les résultats du processus de sélection.	X	
Vérification des histoires.	X	
Quantification.		X
Analyse secondaire et méta-suivi.	X	

Les étapes de quantification et de révision du système n'apparaissent pas dans l'utilisation actuelle et n'affectent pas les résultats présentés dans ce rapport pour les raisons suivantes : Bien que la quantification ait sa place dans la méthode standard, elle n'est pas indispensable dans l'application actuelle du fait qu'elle s'adapte plus à son utilisation comme outil de suivi de routine des indicateurs de changement avec un nombre d'histoires collectées suffisamment élevé pour pouvoir identifier une tendance ou des changements similaires à travers les histoires. Similairement, l'étape de la révision du système, implique que les données soient collectées de manière longitudinale ; ce qui n'est pas le cas ici. Ceci justifie l'absence des étapes de quantification et de révision du système dans l'application de la méthode dans cette évaluation. La théorie du changement du projet a guidé le choix et la définition des domaines de changement car elle présente les contributions spécifiques que le projet a prévu de faire afin d'atteindre le changement attendu.

II. Processus d'identification des domaines de changement prédéfinis

À la suite de la réunion de cadrage, des domaines de changement ont été identifiés en collaboration avec Interpeace et l'IMRAP, à la fois dans le but de permettre à l'équipe de se réappropriier la théorie du changement, et dans le but d'explicitier celle-ci pour la rendre utilisable dans le contexte de l'évaluation finale.

En effet, dans la théorie du changement, l'hypothèse générale qui se retrouve dans la phrase « *parce que [les femmes] seront plus conscientes de leur potentiel et de leurs capacités et auront plus confiance envers les FDS et structures locales de paix* » est détaillé dans les domaines de changement identifiés par l'équipe comme suit :

Leadership féminin et renforcement des relations de confiance entre FDS (hommes et femmes)

Amélioration des conditions de recrutement et amélioration de la confiance et des connaissances des jeunes femmes sur les FDS

Renforcement de la cohésion et collaboration entre les femmes leaders et celles à la base

Amélioration des conditions de recrutement, de la connaissance des femmes sur les structures de paix

Renforcement de la collaboration et communication entre femmes et structures de paix

Prise de conscience de la valeur ajoutée de la participation des femmes dans les mécanismes de mise en œuvre et de suivi des APR

Engagement des femmes dans la gestion pacifique des conflits et la consolidation de la paix au niveau communautaire

Afin de percevoir de façon visuelle la cohérence avec laquelle les domaines de changements se retrouvent dans la théorie du changement, ils ont été ajoutés dans la représentation graphique de la théorie du changement visible Annexe 1. En ce sens, la substantiation de ces domaines de changement lors de l'évaluation permet de mieux voir dans quelle mesure le projet a en effet suivi la théorie du changement vers le résultat final espéré.

Une fois définis les domaines de changement, il était opportun d'identifier aussi les cibles de ces changements ainsi que les activités développées pour aboutir à ces changements.

Le Résultat 1, « *Renforcer la confiance entre FDS et femmes en améliorant les conditions de recrutement et de progression des femmes au sein des FDS au Mali, particulièrement dans les régions de Mopti, Gao* » concernait les FDS (hommes et femmes) ainsi que les jeunes femmes souhaitant les rejoindre. Les domaines de changements correspondant à ce résultat et à ces cibles sont :

Leadership féminin et renforcement des relations de confiance entre FDS (hommes et femmes)

Amélioration des conditions de recrutement et amélioration de la confiance et des connaissances des jeunes femmes sur les FDS

Le Résultat 2, « *Renforcer la participation des femmes clés et à la base de profils socio-politiques différents dans les structures locales de paix en lien avec la mise en œuvre de l'Accord pour la paix dans la région de Gao et à Bamako* » concerne les femmes leaders d'organisations locales et femmes de la base. Il concerne les domaines de changements suivants :

Renforcement de la cohésion et collaboration entre les femmes leaders et celles à la base.

Amélioration de la connaissance des femmes sur les structures de paix

Renforcement la collaboration et communication entre les femmes et les structures de paix

Prise de conscience des hommes et des femmes de la valeur ajoutée de la participation des femmes dans les mécanismes de mise en œuvre et de suivi des APR.

Engagement des femmes dans la gestion pacifique des conflits et la consolidation de la paix au niveau communautaire.

Cette classification a permis d'organiser le chapitre « Résultats » de la présente évaluation en y présentant les changements observés pour les domaines pertinents pour le résultat 1, puis pour le résultat 2.

Note : ces domaines de changement sont ceux voulus par le projet et sur lesquels l'analyse sera focalisée. Toutefois, des changements non voulus sont aussi apparus et ces changements aussi ont fait l'objet d'une analyse.

III. Etapes du processus de l'évaluation

La présente évaluation a suivi plusieurs étapes dont la première a été un atelier de cadrage a été tenu entre ARC4DEV et les commanditaires au début de l'évaluation afin de finaliser la méthodologie (Identification des cibles, définition des domaines de changement, précisions sur les objectifs et les contenus des différents ateliers d'apprentissage et de réflexion sur les résultats...). Cet atelier de cadrage a permis à ARC4DEV et Interpeace/IMRAP de mieux coordonner et de cadrer les attentes vis-à-vis de cette évaluation.

A la suite de la collecte des histoires, un atelier de réflexion et d'analyse des résultats a été tenu à Gao et qui a réuni un groupe représentatif des participants du projet. Il s'agit des femmes leaders, des femmes leaders à la base, des représentants des FDF et des représentants des structures de consolidation de la paix. L'atelier s'est tenu en présentiel dans une salle suffisamment large et aérée

permettant le respect de la distanciation ainsi que toutes autres mesures sanitaires recommandées pendant la Covid-19. Il s'inscrit dans le cadre du processus du MSC et a servi de cadre de rétroaction (restitution et validation) des histoires collectées. Au cours de cet atelier, les résultats de l'analyse préliminaire ont été présentés et le premier exercice a consisté à analyser les domaines de changements prédéfinis par le projet. Le second exercice de l'atelier de réflexion a consisté à faire une comparaison entre les domaines de changement prédéfinis (en amont du projet) avec les domaines de changement post définis par les bénéficiaires (en aval du projet). L'atelier a enfin procédé à une analyse comparative des liens relationnels entre les parties prenantes avant et après la mise en œuvre de l'intervention pour identifier les changements intervenus.

L'analyse inductive a été préférée à l'analyse déductive pendant cette évaluation du fait que la déduction suppose la capacité d'établir un lien de cause à effet entre les actions et les résultats. Bien que les changements présentés soient à la suite des interventions du projet, il nous est difficile d'en déduire une relation de causalité. Toutefois, la démarche inductive qui s'adapte à ce contexte nous permet de faire une analyse objective des domaines et éléments de changement et de répondre de manière exhaustive aux questions de recherche. A noter que les différences entre les deux méthodes d'analyse (inductives et déductive) ne résident pas dans la validité de l'une sur l'autre mais plutôt dans leur pertinence par rapport au contexte (contenu des données et ambition de généralisation).

L'analyse inductive se distingue par : a) les objectifs de l'évaluation et les questions de recherche orientent l'analyse des données ; b) l'analyse et l'interprétation se sont appuyées sur une lecture multiple et minutieuse des données brutes ; c) les résultats découlent directement de l'analyse des données brutes, bien que l'analyse soit influencée par les objectifs de recherche au départ, et non pas à partir de « réponses souhaitées » par le chercheur ou le commanditaire.

Au cours de l'évaluation, la durabilité et l'attribution des changements au projet ont été mesurées en demandant aux participants de classer les changements sur une échelle de 1 à 4. Le niveau un signifie que le changement est peu durable et peu attribuable au projet et le niveau 4 signifie que le changement est durable et fortement attribuable au projet.

IV. Zones de l'évaluation et échantillon

La présente évaluation s'est déroulée à Bamako, Mopti (Sévaré) et Gao. Ces trois zones constituent aussi les sites d'intervention du projet PBFII. De ce fait on peut dire que la totalité de la zone de couverture a été incluse dans l'évaluation. Les participants à l'évaluation étaient composés de jeunes femmes candidates désireuses d'intégrer les FDS (âgées de 18 à 29 ans), d'agents des différents corps FDS ayant participé aux différentes formations, focus groups et ateliers du projet (Police, Garde Nationale, Protection Civile, Gendarmerie), des structures de maintien et de consolidation de la paix, y inclus le Mécanisme Opérationnel de Coordination (MOC), Commission Vérité Justice et Réconciliation (CVJR), Equipes Régionales d'Appui à la Réconciliation (ERAR) et les Autorités intérimaires ainsi que les femmes leaders au niveau de la région de Gao et les femmes à la base des cercles de Ansongo et Bourem (région de Gao). Au total onze interviews individuelles et quinze MSC (histoires de vie autour des changements les plus significatifs) ont été menés.

Tableau 2 : détails des participants à cette évaluation.

Zones	Jeunes femmes candidates (MSC)	FDS (Interviews individuelles)	Structures de consolidation de la paix (Interviews individuelles)	Femmes leaders région (MSC)	Femmes leaders à la base (MSC)
Bamako	2	N/A	N/A	N/A	N/A
Mopti	3	3	N/A	N/A	N/A
Gao	N/A	3	5	6	4

Les activités de collecte des données au niveau de Bamako ont été essentiellement des MSC auprès des jeunes femmes candidates désireuses de rejoindre les FDS. Dans la région de Mopti des MSC ainsi que des interviews d'informateurs clés ont été réalisées, essentiellement avec des agents FDS ayant participé aux activités du projet. La majeure partie des activités s'est déroulée à Gao à savoir des interviews d'informateurs clés, des story telling du MSC ainsi que l'atelier de réflexion et d'analyse des résultats. Cette dernière activité s'est déroulée avec la pleine participation des bénéficiaires du projet.

V. Périodes de l'évaluation

Initialement prévue pour une durée de 30 jours, la période de l'évaluation a été prolongée d'un mois à cause de la crise socio-politique (coup d'état au Mali). En effet, l'évaluation s'est déroulée du 17 Juillet au 30 Septembre 2020.

VI. Considérations éthiques

Dans le souci de respecter les principes éthiques liés à la recherche sur les sujets humains un consentement éclairé a été développé, lu et signé par chaque participant. Les enquêteurs et superviseurs ont été formés sur l'éthique de la recherche avant le début de la collecte sur le terrain. L'équipe de collecte a rencontré deux cas où les interviewés ont refusé que leurs interviews soient enregistrées malgré les garanties de confidentialité. Selon les prescriptions éthiques, vu que ces personnes n'ont pas refusé l'interview, l'équipe a procédé à leur interview sans enregistrer ces entretiens.

VII. La dimension genre de l'évaluation

L'équipe d'évaluation souligne que le genre est mentionné dans les documents de projets de manière transversale et que le projet est lié à l'agenda du PBF autour du genre en ce qu'il s'agit de « *l'implication des femmes dans les processus de médiation et de consolidation de la paix* »¹⁰. L'analyse de contexte est en effet centrée sur les femmes et leurs rôles sociaux tels qu'ils se relient aux dynamiques de conflit et de résilience, en grande partie le résultat du travail extensif de consultations ayant mené aux rapports d'Interpeace et IMRAP, « *Renforcement de la confiance entre populations civiles et forces de défense et de sécurité : diagnostic et solutions pour une paix durable au Mali* » (2016) et « *Je marche avec les garçons* » *Trajectoires des jeunes vers la violence, miroir des dynamiques de genre à l'échelle de leur société ?* » (2017) ; ainsi que des consultations du premier volet du projet. Un accent particulier a été mis sur le genre dans le cadre de la mise en relation des femmes leaders ; des jeunes femmes et des FDS. Les activités engageant les hommes sont aussi

¹⁰ UNPBF, « feuille de route du Peacebuilding Fund pour le Mali », paragraphe 25, p.7

prévues de manière stratégique en pensant à leurs propres rôles genrés tels qu'ils interagissent avec les femmes, notamment au sein des FDS.

En réponse, les outils de collecte permettent de compiler des informations sur la manière dont les femmes, les hommes et les jeunes ont été impliqués et ont bénéficié des activités du projet ainsi que les effets de leur implication sur la vie quotidienne de ces personnes. Ainsi les histoires de vies MSC ont logiquement intégré les questions liées au genre. Plus spécifiquement, l'évaluation s'est intéressée à savoir de quelle manière et jusqu'à quel point l'intervention a tenu compte des particularités des femmes et des hommes dans la mise en œuvre des activités.

VIII. Limites méthodologiques

La présente évaluation a été entreprise selon la méthodologie définie ci-dessus et un grand soin a été apporté à sa réalisation. Elle a cependant rencontré les difficultés suivantes, qui sans invalider les résultats ont tout de même pu affecter sa mise en œuvre :

- Coup d'Etat du 18 août 2020

Le Coup d'Etat réalisé par des membres de l'Armée Malienne pendant la période d'évaluation a eu deux effets significatifs. D'une part, il a ralenti la collecte de données car les vols humanitaires, sur lesquels l'équipe d'évaluation se déplaçait à l'intérieur du Mali, étaient à l'arrêt entre Bamako et Gao pendant plusieurs semaines. D'autre part, il a pu avoir un effet négatif sur la collecte de données auprès de corps de l'armée, car les questions de confiance dont il était question étaient très sensibles au lendemain du Coup.

Après avoir observé un arrêt pour mieux comprendre les dynamiques auprès des participants, la collecte a pu continuer sous forme d'entretiens. Toutefois le climat politique a pu avoir un effet sur les réponses rapportées par les personnes interrogées, notamment en relation avec les FDS.

- Limites d'accès aux participants

Au-delà des conséquences du Coup d'Etat, la structure des corps de FDS participant au projet a parfois empêché l'équipe d'évaluation d'avoir accès aux participants aux activités. En effet, les participants aux différentes activités l'étaient notamment de par leur disponibilité sur la zone au moment desdites activités. Ces mêmes personnes ont parfois été indisponibles, en déploiement sur le terrain ou encore affectés à d'autres tâches par leurs superviseurs.

Les limites d'accès concernent aussi les « femmes de la base » notamment à Bourem et Ansongo. Les conditions sécuritaires n'ont pas permis que l'équipe d'évaluation se déplace dans ces communes, et comme pour les activités du projet elles-mêmes, il a été décidé que les femmes de ces zones se déplaceraient à Gao pour participer à la collecte de données. Cela limite nécessairement la participation à celles qui étaient disponibles et permises de se déplacer aux dates dites. L'équipe d'évaluation a cependant fait son possible pour organiser les sessions suffisamment à l'avance (malgré les changements dus au Coup d'Etat, mentionnés ci-avant) et a octroyé un remboursement aux femmes pour leur déplacement.

Ainsi les résultats peuvent refléter un biais envers les changements rapportés par les femmes, et au sein des femmes, vers les femmes leaders et jeunes femmes candidates.

RESULTATS

En se conformant aux termes de références (TDR) qui mettent en avant une évaluation basée sur les résultats, cette section est issue de la triangulation entre les données primaires collectées lors des interviews individuelles et des interviews de MSC ainsi que des données secondaires tirées des rapports et autres documents de projet. Dans un premier temps, une analyse des données a été faite en les confrontant aux résultats attendus du projet et aux domaines de changement par résultat. À la suite de ce premier niveau d'analyse, les changements les plus significatifs ont été identifiés par les bénéficiaires pour chaque domaine et analysés à travers les récits et histoires de vie en lien avec ces changements. Ce volet s'appuie essentiellement sur les interviews du MSC et aussi sur les résultats de l'atelier d'analyse et de réflexion sur les résultats tenu avec les bénéficiaires à Gao. À la fin de section, une schématisation du cadre relationnel entre les jeunes femmes candidates, les FDS et l'IMRAP avant et après le projet est présentée (Voir figure 1 et figure 2). Dans un second temps, une section spécifique aux résultats du MSC est développée. Dans cette section, une classification et une hiérarchisation des changements sont faites par les participants afin d'identifier les changements les plus significatifs aux yeux des participants. Cette section est basée sur les résultats de l'atelier de réflexion et d'analyse du projet. Dans un troisième temps, les résultats ont été confrontés aux « critères d'évaluation de l'OCDE » comme suggéré dans les Termes De Références de cette évaluation. En dernier lieu, des leçons apprises et des recommandations sont faites pour proposer une direction et des domaines prioritaires pour les (éventuelles) phases suivantes du projet et pour les futurs programmes d'Interpeace au Mali. Le genre étant une composante essentielle du projet, les résultats présentés dans cette section démontrent comment les dimensions genre ont été adressées au cours de ce projet,

Description des participants

Dans le présent rapport, les personnes ayant participé à cette évaluation en répondant aux questions de l'enquête sont appelées participants ou interviewés. Ce sont essentiellement les cibles ayant bénéficié des interventions mises en œuvre ainsi que le staff technique du projet. Ce sont entre autres :

Les jeunes femmes candidates

Les jeunes femmes candidates « proches des mouvements » sont celles qui veulent intégrer les FDS à travers les concours ou le DDR. Dans le cadre du projet, les jeunes femmes ont été formées par l'IMRAP et mises en relation avec les FDS afin de leur permettre de mieux connaître les différents corps des FDS, leurs rôles et leur fonctionnement y compris leurs processus de recrutement. Au total quatre (4) jeunes femmes candidates ont été interviewées dont deux à Bamako et deux à Mopti dans le cadre de l'évaluation.

Les Forces de Défense et de Sécurité (FDS)

Les Forces de Défense et de Sécurité sont constitués des agents de la police, de la gendarmerie, de la garde nationale, et de la protection civile. Ces agents ont été impliqués dans les activités du projet à travers des ateliers et des sessions de formation sur le genre et le leadership féminin. Les FDS ont aussi contribué à l'orientation des jeunes femmes candidates sur les processus de recrutement. Au total quatre FDS a participé aux interviews individuelles (police, gendarmerie, protection civile et garde nationale)

Les femmes leaders et les femmes à la base

Les femmes leaders sont des responsables de groupements et d'associations féminines qui interviennent dans le cadre de la gestion des conflits et consolidation de la paix. Les femmes à la base sont des responsables ou membres d'organisations et d'associations féminines au niveau des cercles et communes. Dans le cadre du

projet, ces femmes ont été impliquées dans les activités du Résultat 2 relatives au renforcement de leurs capacités de médiation de conflits. Ces femmes leaders ont été essentiellement interviewées dans la région de Gao (cercles de Gao, Ansongo et Bourem). Au total, 10 femmes ont été interviewées pour l'évaluation dont 6 à Gao, 2 à Ansongo et 2 à Bourem.

- Les structures de consolidation de la paix

Les structures de consolidation de la paix incluses dans l'évaluation sont : le MOC, la CVJR, les Autorités intérimaires, les ERAR ainsi que la Direction Régionale de la Promotion de la Femme de l'Enfant et de la Famille de Gao. Un représentant de chacune de ces structures a été interviewé.

Le staff du projet

Les staffs techniques du projet interviewés pendant cette évaluation sont au nombre de deux (un homme et une femme). Il s'agit d'un staff responsable de la mise en œuvre technique et un autre en charge de l'administration et de la gestion financière du projet.

I. Renforcer la confiance entre FDS et femmes en améliorant les conditions de recrutement et de progression des femmes au sein des FDS au Mali, particulièrement dans les régions de Mopti, Gao

Sur la base des rapports semestriels du projet utilisés comme source de données secondaires au cours de cette évaluation, il ressort que toutes les activités liées au résultat 1 ont été mises en œuvre avec des taux de réalisation allant de 70% à plus 200% pour certains indicateurs tels que le nombre de participants aux focus groups, séances de dialogue et projections sur les rôles et responsabilités des FDS. Les progrès par indicateurs sont décrits dans le tableau six. Les activités du résultat un ont adressé la dimension genre à travers la réalisation des sessions de renforcement de capacité sur le leadership féminin au sein des FDS. Ceci a servi de cadre pour le partage d'expériences et de bonnes pratiques entre le personnel féminin et entre elles et leur collègues hommes, un des effets essentiels de cette intervention, selon les participantes, est le fait que les femmes ayant participé à ces activités des renforcements de capacité ont pris conscience de leur potentiel de leader et se sont motivées à l'exercer dans les tâches quotidiennes. Ceci a permis de personnel féminin de mieux s'affirmer et de jouer un rôle plus important au sein de leur corps.

Les activités du projet, ayant concouru à l'atteinte du résultat 1, sont les suivantes (liste non exhaustive) :

Des sessions de renforcement de capacité (Leadership, genre prise en compte de besoins spécifiques de genre) ;

- a) La réalisation d'une enquête auprès des différents corps des FDS, les jeunes femmes désireuses d'intégrer les FDS ;
- b) Des Focus group auprès des jeunes femmes désireuses d'intégrer les FDS ;
- c) Des cadres d'échange entre les jeunes femmes et les FDS ;
- d) Des journées de communication entre les jeunes femmes candidates potentielles, les éléments des FDS, les autorités administratives, politiques, les membres du comité régional de suivi des questions de genre, les OSC ;
- e) Des tournages filmés des portraits sur un répertoire des modèles de réussite de Personnel Féminin dans certaines unités des FDS comme un moyen de sensibilisation des candidates ;

- f) Le partage avec les populations des résultats issus du processus de la recherche ;
- g) Le renforcement de capacités en technique de rédaction des jeunes femmes avec l'appui des professeurs de français ;

1. Domaine de changement 1 : Leadership féminin au sein des FDS et renforcement des relations de confiance entre FDS (hommes et femmes).

A la suite de l'analyse, les indicateurs identifiés pour matérialiser ce domaine de changement sont les suivants :

Pour les femmes FDS, il s'agit de l'amélioration de leurs capacités à identifier les opportunités de leadership dans leurs services et aussi à négocier les positions de leadership avec leur hiérarchie, de l'amélioration des relations de confiance entre les hommes et les femmes FDS, la prise de conscience de leur rôle et leur capacité au sein des FDS, la reconnaissance de la valeur des femmes FDS ainsi que leur valeur ajoutée aux activités.

Selon les participants, le projet a fortement contribué à l'émergence du leadership féminin au sein des FDS. Selon eux, très peu de partenaires ou de projets ont intervenu dans ce domaine. Selon les participantes FDS à cette évaluation Il apparaît qu'à la suite de la mise en œuvre du projet, les femmes FDS ont acquis de grandes capacités en leadership féminin. Ces capacités ainsi acquises leur permettent d'identifier et de négocier les opportunités qui permettent l'émergence des femmes au sein des FDS.

« Par exemple quand il y a des explosions, parce que nous sommes dans une zone de guerre, on veut être sur le terrain pour aider et apporter notre contribution et aussi continuer à apprendre. Mais on nous demande de rester seulement au bureau pour des prises de note. Ensuite, s'il y a des accidents fluviaux, au moment de repêcher les victimes on nous demande de ne pas être présent là-bas.... Avec notre participation au projet, je demande moi-même de faire partie des missions de terrain et mes collègues hommes sont d'accord avec ça. » Interview femme FDS Gao

À travers l'implication des femmes FDS dans les espaces de dialogues et d'échanges initiés par l'IMRAP, les participantes ont mentionné des effets positifs sur leur capacité à identifier les opportunités de leadership dans leurs services et aussi à négocier les positions de leadership avec leur hiérarchie qui est très souvent composée d'hommes. En effet, selon les femmes FDS interviewées, suite à la formation conduite par l'IMRAP, elles ont eu une prise de conscience du fait que la vision négative des femmes au sein des FDS ne relève pas uniquement des hommes FDS mais aussi du manque d'opportunisme des femmes. Être capable d'identifier les opportunités de leadership ainsi qu'apprendre à effectuer une transformation de personnalité ont été les résultats positifs du projet. Aux yeux des femmes, cette transformation fait apparaître les hommes FDS comme des collègues égaux et non des concurrents ou des collègues supérieurs à elles.

« Quand je suis revenue de la formation [de l'IMRAP], j'ai compris qu'au niveau du service je dois démontrer que je suis capable en prenant des initiatives et en réussissant ce que je fais. Si on attend tout des autres, on ne va pas avancer. Maintenant grâce à mes initiatives, mes chefs savent que je suis aussi capable que les hommes et même la semaine passer je suis allée sur le terrain pour un sauvetage sur le fleuve. Avant l'encadrement de l'IMRAP je restais au bureau seulement pour répondre aux téléphones. » Interview femme FDS Gao

Cette évaluation a aussi démontré une amélioration importante des relations de confiance entre les hommes et les femmes FDS suite à leurs participations aux activités de renforcement du leadership

féminin du projet. Cette participation conjointe a été une opportunité pour ces hommes et femmes de se connaître, de se faire confiance et de reconnaître la valeur ajoutée de chacun dans la consolidation de la paix, au-delà des considérations sexistes. Les femmes FDS ont affiché une prise de conscience assez élevée en ce qui concerne leur rôle et leur capacité au sein des FDS.

« Les femmes ont un grand rôle à jouer...On commence à voir des changements car les femmes sont présentes dans cette formation. Mais cela (l'inclusion des femmes) n'est pas le cas pour les autres acteurs qui interviennent dans la consolidation de la paix » Interview FDS femme Mopti

Les femmes FDS qui ont participé à cette évaluation, reconnaissent qu'à la suite des interventions du projet, le blocage dans la progression et dans le leadership féminin a beaucoup diminué avec l'amélioration des connaissances des hommes sur les capacités des femmes. De leur côté, les hommes FDS interrogés ont clairement affiché leur changement de vision sur leurs collègues femmes et affichent une reconnaissance des valeurs des femmes ainsi que leur valeur ajoutée aux activités de consolidation de la paix. Principalement, les sessions de dialogue entre les FDS et jeunes femmes candidates ainsi que les sessions de formation pour le renforcement du leadership féminin ont contribué à ce changement de vision.

« Avec l'IMRAP, nous avons reconstruit notre relation avec nos collègues femmes des FDS. La femme joue un rôle d'équilibriste dans la société... La femme joue un rôle important dans la gestion des conflits et la consolidation de la paix si on leur donne l'opportunité. C'est la raison pour laquelle le projet a beaucoup insisté sur le genre et l'égalité des sexes dans les FDS. Nous travaillons avec les communautés chaque jour et nous voyons que les femmes ont une plus grande capacité d'approcher certaines communautés et les amener à s'ouvrir à nous. Alors que face aux hommes en arme, les communautés sont toujours sur la défensive. » Interview FDS homme Gao.

2. Domaine de changement 2 : Amélioration des conditions de recrutement et amélioration de la confiance et des connaissances des jeunes femmes sur les FDS

Les indicateurs clés de changement du domaine 2 qui sont apparus dans les discours des participants sont : une meilleure connaissance du processus de recrutement des FDS et des dossiers à fournir ; une vision positive des jeunes femmes sur les FDS et leurs rôles, création de liens et cadres d'échange entre les FDS et les jeunes femmes candidates (confiance entre les jeunes femmes candidates et les FDS) ; estime de soi des jeunes femmes, perception positive des FDS sur les jeunes femmes candidates ayant passé les concours des FDS.

La participation des jeunes femmes candidates potentielles aux activités du projet a répondu essentiellement à un besoin d'informations sur le processus de recrutement et à un besoin de formation sur les différentes épreuves écrites, orales et physiques du test de recrutement. Selon les interviewés, les activités du projet leur ont permis d'une part de savoir quels sont les dossiers à fournir et comment obtenir les dossiers au complet et d'autre part de les préparer à travers un sport quotidien pour les épreuves physiques du test. Malgré ces progrès, les jeunes femmes candidates restent assez critiques vis-à-vis du processus de recrutement qui demeure un parcours long et difficile pour elles.

« J'avais besoin de beaucoup d'information sur comment participer aux recrutements. Maintenant j'ai eu ces informations et là où je suis, je prépare mes dossiers pour le recrutement de la police mais ... au Mali le critère d'âge de 18 à 21 ou 22 ans cela empêche beaucoup de personnes de le faire même s'ils ont l'envie de le faire. Il faut revoir le critère d'âge...On a encore beaucoup de besoins pour nous faciliter l'accès au recrutement même si déjà beaucoup ont été faits. »

Les résultats de l'évaluation, sont conformes au contenu du dernier rapport de progrès du projet¹¹. En effet, l'objectif du projet était d'amener 50% des femmes participantes et FDS aux activités du projet à faire confiance à l'autre catégorie (homme ou femme). A la fin du projet et sur la base des données de suivi, 70% des participantes aux activités ont affirmé que leur niveau de confiance a augmenté et qu'ils font plus confiance à leurs collègues hommes. Les participants interviewés ont affirmé avoir participé à des formations et à des journées de communication et d'échange entre les jeunes femmes et les FDS. Ces activités ont permis de créer un cadre d'échange fécond et renforcer l'estime en soi des jeunes femmes candidates ainsi que leurs prises de conscience de leurs capacités à postuler et à intégrer les FDS.

« J'ai eu confiance en moi, parce que...cette formation m'a prouvé que si la femme a la capacité et la volonté et si elle répond aux critères de recrutement, elle peut intégrer les FDS » Interview MSC fille candidate Mopti

« La formation a facilité le dialogue entre nous et les porteurs d'uniforme et a créé de la confiance sinon avant quand on voyait les militaires, on pensait à beaucoup de mauvaises choses. Ce rapprochement a tout d'abord facilité une prise de conscience chez moi. Maintenant c'est plus facile pour moi de parler et même de discuter avec une personne en tenue... » Interview MSC fille candidate Mopti

Selon les jeunes femmes candidates potentielles, grâce au projet les inquiétudes/préjugés comme le harcèlement sexuel, l'abus à leur égard par les FDS, le favoritisme des parents ou des proches lors des recrutements sont atténués.

Au niveau des FDS ayant participé à ces journées de dialogues avec les jeunes femmes, le besoin était plus lié aux opportunités d'aller en contact avec la population et selon les interviewés, la présence féminine au sein des FDS est un facteur positif et « d'adoucissement » du climat au sein des FDS. Les interviewés ont exprimé leur satisfaction de voir des jeunes femmes qu'ils ont côtoyé pendant ces activités du projet devenir leurs collègues FDS.

« ... Un des avantages de la stratégie de l'IMRAP est que rien n'est caché. On explique tout et tout se discute ouvertement. On explique les facilités mais aussi les difficultés et comment surmonter ces difficultés... Nous avons même des femmes qui ont participé à ces activités et qui ont intégré la police et la protection civile. Personnellement je connais deux jeunes femmes qui ont passé au concours de la police nationale. C'est gratifiant de voir ça et elles deviendront nos collègues bientôt. Elles sont encore en formation. » Interview police Gao

La maîtrise du processus et des conditions de recrutements dans les FDS et le renforcement de la confiance en soi et confiance aux FDS sont les changements les plus significatifs identifiés dans ce domaine de changement. Tout en reconnaissant les difficultés qui peuvent jaloner le parcours du recrutement, les jeunes femmes candidates se sentent outillées pour réussir ce parcours. Ces changements sont en même temps jugés positifs, durables et aussi totalement attribuables au Projet. Les figures 1 et 2 présentent le cadre relationnel avant et après le projet.

Partant de l'hypothèse qu'aucune relation n'existait entre les FDS et les jeunes femmes candidates, comme mentionné par les jeunes femmes candidates interrogées, le schéma suivant dessine les

¹¹ Interpeace-IMRAP PBF MALI OSC Rapport juin 2020 VOUT

liens créés entre les jeunes femmes candidates et les FDS suite à l'intervention du projet. Les participants à l'atelier de réflexion et d'analyse des données tenu à Gao ont conclu que les changements suivants sont largement attribuables au projet et sont jugés pertinents et durables dans le temps. Il s'agit notamment du renforcement de l'estime de soi des jeunes femmes et leur maîtrise du processus de recrutement des FDS, le renforcement de capacité et la création de cadre d'échange entre FDS et jeunes femmes candidates.

« Je connais maintenant le processus de dépôt des dossiers, les étapes à suivre et les pièces concernées pour les différents corps. Les connaissances que j'ai acquises seront durables et je vais les partager avec d'autres amies. Pour moi-même les connaissances resteront avec moi et je les utiliserais partout ». Interview MSC fille candidate Bamako

Parmi les changements identifiés par les jeunes femmes candidates, l'établissement des relations de confiance entre les FDS et les jeunes femmes candidates a été mentionné comme le changement le plus significatif du fait qu'il répond à ce besoin de mise en relation et de mise en confiance exprimés aussi bien par les FDS que par les jeunes femmes candidates pour faciliter l'intégration de jeunes femmes dans les FDS. Les interviewés ont mentionné qu'ils connaissent des jeunes femmes ayant participé aux activités de communications avec FDS et qui sont maintenant en formation pour intégrer les FDS.

« Cette année je voulais postuler pour la police mais je dois voyager mais à mon retour je vais déposer mes dossiers parce que j'ai acquis beaucoup de capacité avec l'IMRAP et aussi j'ai confiance en moi. Dans le quartier je sais que j'ai des amies qui me suivront quand je vais postuler. Elles n'ont pas reçu les formations de l'IMRAP mais quand elles me verront déposer mes dossiers elles le feront aussi. Maintenant je n'ai plus peur des hommes en uniforme car moi-même je veux devenir comme eux » Interview MSC fille candidate Bamako.

Figure 1 : Cadre relationnel entre les jeunes femmes candidates et les FDS avant les activités de IMRAP/Interpeace.

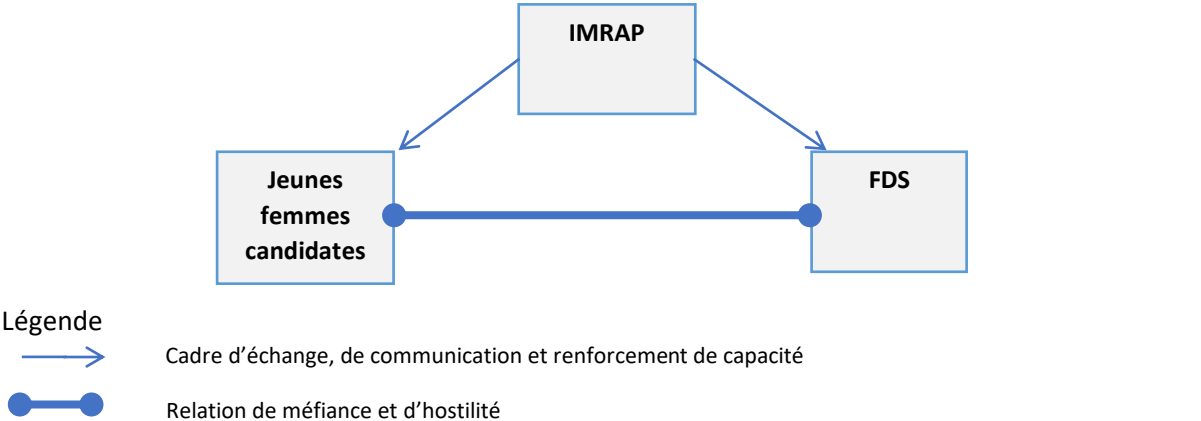
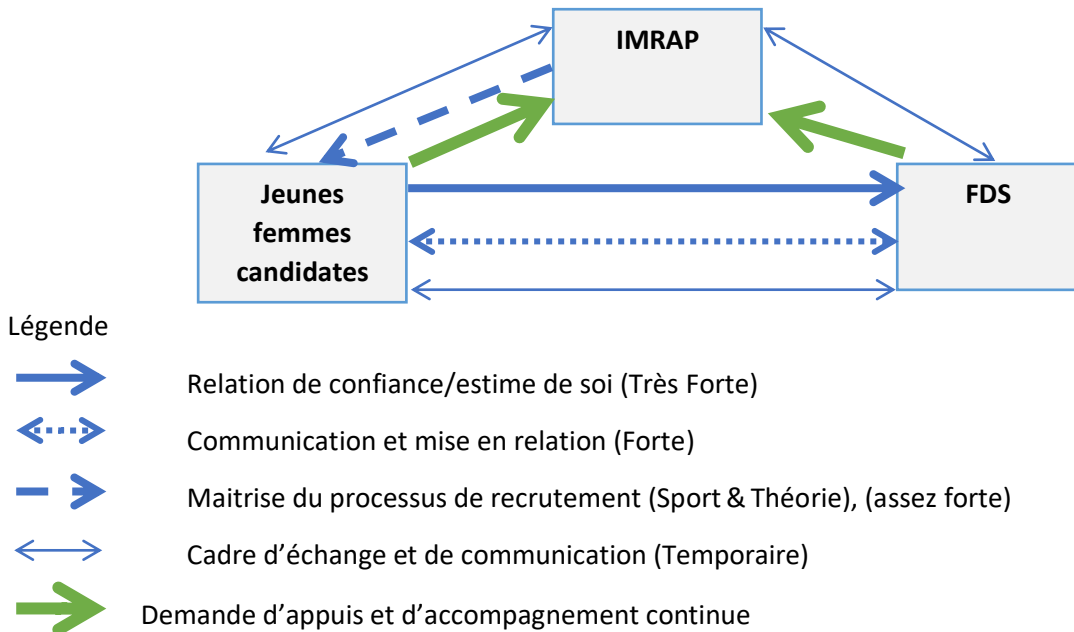


Figure 2 : Cadre relationnel entre les jeunes femmes candidates et les FDS suite aux activités d'IMRAP/Interpeace.



II. Renforcer la participation des femmes clés et à la base de profils socio-politiques différents dans les structures locales de paix en lien avec la mise en œuvre de l'Accord pour la paix dans la région de Gao et à Bamako

Sur la base des rapports semestriels du projet, utilisés comme source de données secondaires au cours de cette évaluation, il ressort que toutes les activités liées au résultat deux ont été mises en œuvre avec des taux de réalisation allant de 175% à plus 500% pour certains indicateurs tels que (Le nombre de personnes ayant participé aux journées de communication/portes ouvertes entre FDS et les populations qui indiquent d'avoir une meilleure compréhension des démarches à suivre pour le recrutement.) Les progrès par indicateurs sont décrits dans le tableau six à l'annexe du rapport. Les résultats démontrent que la dimension genre a été un vecteur transversal dans les interventions qui visaient la participation des femmes dans les structures locales de consolidation de la paix. Il ressort toutefois que la dimension genre qui concerne l'inclusion effective des femmes dans les structures locales relèvent plus du niveau politique et que les renforcements de capacités seules ne permettent pas une percée significative sans une réforme politique profonde qui dépasse le cadre de ce projet. Ainsi afin que les interventions du projet puissent aider les femmes à surpasser les barrières de genre qui limitent la participation des femmes dans les structures de consolidation de la paix, l'ensemble des activités du projet en général et surtout du résultat deux ont adressé la dimension genre, notamment l'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'établissement des critères d'accès aux structures de consolidation de la paix et leurs opportunités de participation active dans la consolidation de la paix. Les séances de dialogues entre jeunes femmes et FDS, des Femmes Artisanas de Paix mises en œuvre à Gao a permis de maximiser la chance de ces femmes de collaborer et de participer aux structures locales de paix. Les femmes leaders et les femmes artisanes de paix ont ainsi développé et mis en œuvre des plans de plaidoyer permettant un rapprochement et une collaboration étroite des femmes avec les structures de consolidation de la

paix. Il faut de noter que les résultats ne démontrent pas une augmentation du nombre de femmes dans les structures de consolidation à Gao.

Les activités ayant concouru à l'atteinte des objectifs du résultat 2 sont entre autres :

- a) des focus group entre les représentants des structures de paix et des services techniques pour faire un état des lieux de la représentativité des femmes ;
- b) des cadres d'échange entre les femmes et les structures de paix (mieux comprendre les rôles des structures paix et identifier les cadres de collaboration) ;
- c) des formations sur le plaidoyer (spécifiques aux femmes) ;
- d) l'élaboration d'un plan de plaidoyer avec appui/conseil des représentants des structures de paix ;
- e) le renforcement de capacité sur l'accord pour la paix ;
- f) la table ronde radiophonique animée par les femmes et les structures de paix ;
- g) présentation des recommandations et messages clés issus du processus d'accompagnement des femmes engagées de la région de Gao aux autorités administratives, politiques, coutumières, services techniques, OSC et autres acteurs du processus de paix à travers une projection-débat du clip vidéo retraçant le processus de consultation ;
- h) la tenue de trois tables rondes radiophoniques avec les structures de paix, les autorités administratives et les femmes autour des défis liés à la participation des femmes dans la mise en œuvre de l'Accord et sur les opportunités et bonnes pratiques de la collaboration des femmes avec ces structures ;
- i) des cadres d'échange sur les impacts de la covid19 sur les femmes et leurs rôles dans la prévention de la maladie et la gestion des conflits potentiels.

1. Domaine de changement 3 : Renforcement de la cohésion et collaboration entre les femmes leaders et celles à la base.

Le renforcement de la cohésion sociale entre les membres des différentes associations ; l'établissement d'une meilleure relation familiale ; l'amélioration de la capacité d'écoute et d'analyse des femmes ; amélioration des liens entre les femmes leaders et celles à la base sont les indicateurs principaux qui émergent des résultats pour le domaine de changement 3.

Selon les interviewés, avant l'intervention du projet, le climat social était fortement dégradé et l'insécurité avait accéléré l'effritement de la cohésion sociale. L'insécurité avait eu comme conséquence le délaissement de la région de Gao par les partenaires au développement. Le leadership féminin ne peut être instauré et renforcé que dans un climat de cohésion sociale et d'entraide entre les femmes selon les interviewés.

« Quand nous avons perdu la paix ici, nous avons en même temps perdu la cohésion sociale. Des membres de la même famille s'entre tuaient et des membres d'associations du même village se prenaient pour des ennemies. » Interview MSC Femmes leaders à la base Ansongo

Selon les interviewés, le changement dans le leadership féminin doit d'abord passer par une vie associative active et saine qui conduira au renforcement de la cohésion sociale et cette dernière créera un environnement favorable pour un leadership féminin engagé dans la consolidation de la paix.

« La fracture entre les femmes leaders au niveau des régions et celles à la base s'est comblée suite aux activités du projet parce que ces femmes se retrouvent pendant les différentes formations du projet et tissent des relations... Dans mon association, les restitutions des formations sont des occasions pour réunir beaucoup responsables de la ville de Bourem. » Interview MSC femme leader à la base, Bourem

Les femmes leaders affirment que leurs capacités de gestion de leurs associations ont été améliorées par le projet. Selon elles certaines organisations ou associations avaient du mal à survivre notamment dû au manque de leadership de leurs responsables.

« Maintenant les présidentes des associations savent comment faire marcher une association et surtout la gestion des associations a été maîtrisée à la suite des formations et restitution du projet : Interview MSC Femme leader Bourem

Au-delà du renforcement de capacité des femmes leaders, les résultats démontrent aussi un renforcement très prononcé de la cohésion sociale entre les membres des différentes associations. Cette cohésion sociale renforcée est ressortie dans toutes les interviews MSC avec les femmes leaders. L'activité cercle de paix est mise en avant comme facteur principal ayant contribué au renforcement de cette cohésion sociale qui va au-delà des associations et organisations. En effet, la cohésion sociale a été renforcée entre les femmes leaders et les femmes d'autres communautés qui, à un certain moment, avaient des visions différentes et agissaient comme des ennemies.

« Le changement clé que l'ONG a eu à faire c'est entre nous-mêmes [femmes leaders et femmes à la base] ; avant les femmes même se regarder ce n'était pas facile. Entre nous maintenant il y a la solidarité, on s'assoit on se dit la vérité, après on se donne la main, on s'embrasse et on a oublié ce qui avait été fait entre nous ; c'est un point de changement que l'ONG a eu à faire ; et puis avec IMRAP, il y a eu la cohésion sociale entre nous ; les femmes des cercles ne se connaissaient pas mais chaque semaine ou bien chaque deux semaines l'IMRAP fait rencontrer des femmes et elles arrivent à se connaître » Interview MSC femme leader Bourem

Selon les femmes leaders, le renforcement de la cohésion sociale apparait aussi dans la vie professionnelle et familiale des femmes ayant reçu les formations de l'IMRAP, de nombreux témoignages mettent en avant l'établissement d'une meilleure relation familiale à travers l'application des stratégies et conseils reçus lors des formations de l'IMRAP. Les femmes leaders affirment avoir plus de capacité d'écoute et d'analyse des différentes situations qui peuvent parfois être conflictuelles.

« Avant, j'exigeais la force et faisais la dictature sur mes enfants. Quand il y a un petit problème, ça ne va pas avec quelqu'un de la famille, je ne communique pas, je les coupe la parole, je m'abstiens maintenant je ne fais plus cela. » Interview MSC femme leader Ansongo.

Les femmes sédentaires et les femmes des FDS se rencontrent et elles font les événements sociaux ensemble (baptêmes, de mariages et de décès). L'outil cercle de paix a contribué à maintenir le tissu social qui était déchiré, à enlever les barrières qui existaient entre les femmes leaders et celles à la base.

Le renforcement de la cohésion sociale et l'instauration d'une relation de confiance entre les femmes leaders et les femmes à la base sont les changements les plus significatifs identifiés. La quasi-totalité des femmes participant à l'évaluation ont mentionné des changements positifs dans

les relations avec les membres de leurs associations, dans les relations avec les autres femmes leaders et aussi dans leur relation avec leurs familles. De ce fait, le leadership féminin a été renforcé au sein des organisations féminines à travers des changements de comportements et de mentalités des femmes leaders impliquées.

2. Domaine de changement 4 : Amélioration de la connaissance des femmes sur les structures de paix

Le degré de familiarisation des femmes avec les structures de consolidation de la paix ; la capacité des femmes à identifier les rôles qu'elles peuvent jouer au sein de ces structures ; la connaissance des femmes sur les textes et les lois sont les principaux indicateurs qui apparaissent pour le domaine de changement 4. Les activités du projet développées pour introduire ce domaine de changement sont entre autres ; des focus group entre les représentants des structures de paix et des services techniques pour faire un état des lieux de la représentativité des femmes ; la création de cadres d'échange entre les femmes et les structures de paix ; la formation des femmes sur le plaidoyer ; le renforcement de capacité sur l'accord pour la paix ; des tables rondes radiophoniques animées par les femmes et les structures de paix.

Il ressort clairement que les femmes interviewées connaissent bien les différentes structures mis en place par l'Etat central et par les partenaires internationaux comme le Mécanisme Opérationnel de Coordination (MOC), la Commission, Vérité, Justice et Réconciliation (CVJR), les autorités intérimaires, les Equipes Régionales d'Appui à la Réconciliation (ERAR) entre autres. Les ateliers conjoints organisés par le projet ont permis aux femmes leaders de se familiariser avec les structures de consolidation de la paix d'une part et d'autre part ces ateliers ont permis aux femmes d'identifier les rôles qu'elles peuvent jouer au sein de ces structures.

« ...dans l'accord de paix ils ont parlé de beaucoup de structures ; on entendait parler de l'autorité intérimaire mais avant on l'appelait délégation spéciale ; mais elle a changé de nom en autorité intérimaire. Donc l'autorité intérimaire on ne connaissait même pas son déroulement et son rôle ; mais avec IMRAP, on a compris. » Interview MSC Femmes Leaders Bourem

Les connaissances des femmes ont été aussi améliorées sur les textes et les lois portant sur la promotion du droit des femmes comme la Loi N°2015-052 du 18 décembre 2015, instituant des mesures pour promouvoir le genre dans l'accès aux fonctions nominatives et électives ; la résolution 1325 du conseil de sécurité des Nations Unies adoptée en 2000 etc.

«... C'est avec l'IMRAP qu'on a su qu'il y a des lois qui ont été votées pour la femme, par exemple la loi 052 qui a fait que je suis devenue conseillère mais je ne savais même pas qu'elle existait et que c'est l'état qui l'a donné aux femmes ; mais grâce à l'IMRAP je suis au courant maintenant. » Interview MSC femme leader Ansongo

Selon les discours des interviewés, la connaissance des structures de paix n'est pas suffisante en soi pour une pleine participation de la femme dans la consolidation de la paix du fait que l'application des mesures d'inclusion des femmes dans les structures de paix n'est pas du ressort de ces femmes. Cette décision est politique selon les interviewés et cela abouti à des choix de représentantes des femmes qui manquent de légitimité auprès de celles qu'elles représentent. Ces représentantes, choisies sur des bases politiques ne sont pas reconnues par les femmes et ne maîtrisent pas les problématiques des femmes au niveau des zones de conflits. Le manque de représentativité et aussi le problème de légitimité des différentes représentantes des femmes dans les structures de paix

semblent être des blocages majeurs pour l'implication effective des femmes et leur collaboration avec les structures de paix.

« Dans la consolidation de la paix, les femmes sont impliquées mais pas effectivement comme on le demande. Par exemple, avec même l'équipe d'appui de réconciliation, c'est quand l'IMRAP nous a rassemblé qu'on a su que sur les 11 membres, il n'y avait qu'une seule femme... Pour l'équipe d'appui à la réconciliation il paraît que ce sont des nominations du haut niveau ; ce n'est même pas au niveau régional...et la femme même qui nous représentait c'était [nom], on l'a connue le jour de la mise en place. » Interview Direction Régionale de la Promotion de la Femme Gao

« Je peux même dire que nous ne sommes pas impliquées parce que les nominations sont politiques et ils ne prennent que leurs amies et copines » interview femmes Leader Gao

3. Domaine de changement 5 : Renforcement la collaboration et communication entre les femmes et les structures de paix.

Les résultats démontrent l'instauration d'une communication régulière entre les structures de paix et les femmes leaders. Cette communication a été encouragée et initiée par le projet selon les interviewés. Au-delà des activités du projet, les liens de communication entre femmes leaders et structures de paix concernent essentiellement les informations mutuelles sur les tenues des différentes activités dans le cadre de la paix et les partages d'invitations sur les activités planifiées et organisées essentiellement dans la région de Gao. Les autorités intérimaires, la CVJR ainsi que les ERAR affirment que les femmes leaders sont invitées à participer aux différentes activités qu'ils mènent. Ces invitations permettent aux femmes de se mettre à jour sur les activités en cours avec les structures de consolidation de la paix aussi bien au niveau régional qu'au niveau cercle. De ce fait la communication (ou du moins l'information mutuelle) entre les femmes et les structures de paix est instaurée. La plupart des barrières entre les femmes et les structures de paix ont été brisées selon les femmes interviewées. En cas de problème les femmes approchent les structures de paix pour échanger et trouver une solution consensuelle.

« ...bon, on n'a pas l'habitude de collaborer. On sait qu'ils sont là mais...c'est surtout l'IMRAP qui nous a rapprochés. Surtout c'est nous qui avons parlé comme la CVJR travaille avec des femmes, les victimes ; ils ont eu à faire des sensibilisations. Je les ai approchés pour savoir pourquoi ils ne nous ont jamais rapprochés pendant leurs activités. Mais jusque-là on ne les a jamais vus chez nous. » Interview Direction Régionale de la promotion de la femme de Gao

Les interventions du projet ont encouragé la collaboration entre les femmes et les structures de paix. En effet, le renforcement de capacité des femmes dans le domaine de la communication et du plaidoyer a eu un impact positif sur la vie des femmes. Elles ont acquis des capacités en plaidoyer et parviennent à avoir des partenaires acquis à leur cause pour la paix mais aussi pour leur développement socio-économique.

« Avant nous faisons des activités au sein de la CAFO mais avec seulement les femmes "Sonrhai". Mais après nous nous sommes dit qu'il faut impliquer les autres ethnies pour la consolidation de la paix, le vivre ensemble, la gestion des conflits par exemple les femmes tamashek, arabe, Kounta et en tout cas de mon côté nous sommes ensemble... Cette même collaboration pourra s'installer avec les structures de paix » Interview MSC Femme leader Gao

Le changement le plus significatif a eu du mal à émerger du domaine de changement 5, qui concerne la communication et la collaboration entre les femmes leaders et les structures de consolidation de

la paix. D'un côté il ressort que suite aux activités de l'IMRAP, une communication s'est instaurée entre les structures de consolidation de la paix et les femmes leaders. Ces cadres d'échange ont permis surtout aux femmes leaders de mieux connaître les différentes structures et leurs missions. En revanche une collaboration directe entre les structures de paix et les femmes leaders se met en place de manière assez lente.

« La police est une structure ouverte à la population. Nous sommes une police de proximité et nous sommes prêts à aider et accompagner celles qui veulent vraiment intégrer. Nous ne sommes pas encore allés vers les groupements féminins mais nous les rencontrons au cours des différentes activités comme celles d'IMRAP. » Interview Police Gao

Il apparaît que les effets du renforcement de capacités des femmes leaders en leadership féminin et en plaidoyer sont plus visibles et plus appliquées par les femmes pour établir une cohésion sociale au sein de leurs groupements et associations ainsi qu'au sein de leurs familles et entourage sociale. La souffrance des structures de paix surtout en termes de représentativité et aussi de légitimité auprès des femmes a contribué à cette orientation des efforts, énergies et capacités des femmes acquis vers l'établissement d'une cohésion sociétale à la base.

« Les actions sont souvent loin des déclarations politiques. Je ne pense pas que ceux qui sont déjà dans les structures de consolidation de la paix ont de la volonté politique d'appliquer les recommandations concernant l'intégration des femmes dans ces structures. Cela est aussi valable pour le niveau national parce qu'il ne s'agit pas seulement de prendre des décisions mais il faut aussi suivre leur application » Interviews MSC femme leaders Gao

4. Domaine de changement 6 : Prise de conscience de la valeur ajoutée de la participation des femmes dans les mécanismes de mise en œuvre et de suivi des APR.

A la suite des interventions du projet, les femmes ainsi que les hommes démontrent une reconnaissance de la valeur ajoutée des femmes dans la gestion de la crise et aux dires des femmes leaders elles-mêmes, le projet a amené une nouvelle manière de penser. La participation des femmes leaders d'associations aux échanges avec les structures de paix leur a permis de comprendre comment contribuer à la mise en œuvre de l'accord pour la paix et la réconciliation sans être membre du comité mis en place pour la circonstance. Malgré les insuffisances de représentation des femmes dans les accords de paix et de réconciliation, elles ont réalisé une prise de conscience des rôles et aussi des responsabilités qui leurs incombent dans le cadre de la consolidation de la paix. Les résultats démontrent qu'il y a eu un réel éveil de conscience de la femme sur son rôle dans la construction de la paix et la collaboration avec les hommes.

« En tout cas moi femme leader je peux maintenant défendre mes idées et proposer des solutions que la femme peut apporter la paix. Avant c'était une affaire d'homme parce que premièrement nous-mêmes on ne savait pas que nous avons un rôle à jouer et deuxièmement on avait cette pensée que ce sont les hommes qui se battent avec les armes donc c'est à eux de faire la paix et on ne s'impliquait pas. Nous avons donc pris conscience et nous avons la capacité maintenant de parler et de défendre nos idées même en présence des hommes. ». Interview MSC femme leader Bourem

Il apparaît que la création du cadre d'échange par le projet a permis aux femmes de savoir que des cadres juridiques et institutionnels sont en place pour renforcer et soutenir l'implication des femmes dans les activités de consolidation. Ainsi les femmes leaders interviewées affirment être en mesure de discuter, argumenter et aussi convaincre pendant les discussions avec les hommes. Ce fait est un des effets visibles du renforcement de capacités en leadership féminins et en plaidoyer.

« Cela a beaucoup changé parce qu'on ne laisse plus les places aux hommes seulement. Avant on désignait seulement les hommes mais maintenant qu'on a su que nous avons notre place dans les prises de décisions, on se bat avec les hommes » Interview MSC femme leader Gao

Les interviewés des structures de consolidation de la paix reconnaissent aussi un éveil de conscience des femmes sur leurs rôles et leurs valeurs ajoutées à la construction de la paix et plus particulièrement dans la mise en œuvre des accords de paix et de réconciliation. Selon certains interviewés, les femmes sont en même temps de vecteurs de conflit et aussi des vecteurs de paix, du fait que ce sont les enfants et les maris des femmes qui prennent les armes pendant les conflits. Ainsi une prise de conscience des femmes de leurs rôles positifs dans la consolidation de la paix a été enclenchée par le projet.

« Tout d'abord j'ai appris qu'ici les femmes ont beaucoup de choses qu'elles peuvent faire pour faire avancer la paix. Nous avons un grand rôle à jouer mais on ne voyait pas ces rôles la ... Donc le premier changement est cet éveil de conscience de la femme sur son rôle dans la construction de la paix... » Interview MSC femme leader Bourem

Il apparaît tout de même que cette prise de conscience doit être consolidée à travers une continuité du projet dans le temps. Selon plusieurs interviewés, une des valeurs ajoutées des femmes est leurs capacités à accéder plus facilement à des endroits et à des groupes cibles que les hommes. La présence des hommes (armés ou pas) dans les localités de conflits suscite de la méfiance et de l'hostilité. De ce fait, dans la région de Gao les femmes leaders ont initié des voyages pour aller au sein de certaines communautés réputées comme dangereuses et rencontrer les femmes à la base. Ces missions de sensibilisation sur les accords de paix et de réconciliation menées par les femmes leaders ont été de réelles réussites selon les interviewées.

« ... lorsqu'on partait il y avait un de mes fistons qui me disait : « Hé Ayya tu vas aller chez les Wahabia ? Il paraît qu'ils tuent les gens là-bas ». Je lui ai dit que même s'ils tuent nous allons partir. Avec les stratégies du projet on a pu sensibiliser ces gens qui portaient des voiles. Pour atteindre ces femmes c'était un problème mais on a travaillé avec ces femmes à la base et elles ont compris que ce que nous sommes en train de leur expliquer c'est la réalité. » Interview MSC femme leader Bourem

Amener la femme au niveau de la prise de décision et démontrer que la femme a les mêmes potentiels que les hommes a été le changement le plus remarqué par les interviewés. Selon les participants à l'atelier d'analyse sur les résultats de l'évaluation à Gao, ce changement est très perceptible surtout au niveau des femmes leaders d'associations.

5. Domaine de changement 7 : Engagement des femmes dans la gestion pacifique des conflits et la consolidation de la paix au niveau communautaire.

Les activités mis en œuvre dans le cadre du domaine de changement 7 concernent essentiellement des cadres d'échange, les formations sur le cercle de paix, les renforcements de capacités sur le leadership féminin et des tables rondes radiophoniques sur les impacts de la covid19 sur les femmes et leurs rôles dans la prévention de la maladie et la gestion des conflits potentiels. Ces activités ont été menées aussi bien au niveau régional qu'au niveau des cercles (communautaire). Les résultats démontrent que les femmes leaders sont actives dans les activités de communication et de sensibilisation sur la gestion des conflits potentiels avec celles de la base du fait qu'elles sont en contact quotidien avec leurs adhérentes. En effet, les femmes leaders affirment tenir des rencontres

régulières qui servent de cadres d'échanges et de communication sur la gestion des conflits et aussi sur les outils et stratégies diffusés par le projet.

« Quand elles sont sensibilisées, formées, ou on renforce leur capacité dans le domaine de la paix, la cohésion sociale, la gestion de conflit, je crois qu'il y aura beaucoup d'amélioration. Mais tout se passait à l'intérieur (au niveau de la région) alors que le problème se trouve dans ces localités (au niveau communautaire) » Interview Direction Régionale de la Promotion de la femme et de la Famille

Le projet a mis en place un mécanisme pouvant détecter les situations menaçantes afin que ces groupes de femmes de paix mettent en place les mécanismes de prévention et de gestion des conflits (femmes artisanes de paix, les femmes de case de paix, les femmes engagées etc.). Selon une femme leader de Gao, les femmes du cercle de paix se sentent transformées en ferventes défenseuses de la paix et qu'elles se serviront de cet acquis pour prôner la paix tout au long de leur vie.

Selon les interviewés, la forte capacité de leadership et mobilisation des femmes leaders pour une gestion pacifique des conflits est totalement attribuable au projet et à sa méthodologie participative et inclusive. Il ressort des discours que la stratégie du projet a été le facteur le plus important dans la réussite des activités de renforcement de capacités des femmes leaders dans la gestion des conflits et la consolidation de paix.

« Les formateurs du projet sont des pédagogues parce qu'ils ont pu comprendre qu'il y avait des problèmes et qu'il faut que les femmes entre elles-mêmes fassent la paix, car sans ça elles ne pourront pas faire la paix au niveau de leur foyer, dans la rue, même dans les services ; car sans la femme la paix ne peut se construire » Interview MSC femme leader Bourem

Il ressort de l'analyse que la forte implication des femmes dans la gestion des conflits au niveau communautaire est motivée par une recherche de cohésion sociale au sein de la communauté. Ceci explique aussi le fait que les efforts des femmes leaders sont plus orientés vers la construction et le renforcement des relations au niveau communautaire, au détriment des relations avec les structures de paix mis en place. Le climat d'insécurité et les conflits communautaires ont effrité le tissu social que les femmes s'activent à recoudre avec l'appui de l'IMRAP/Interpeace.

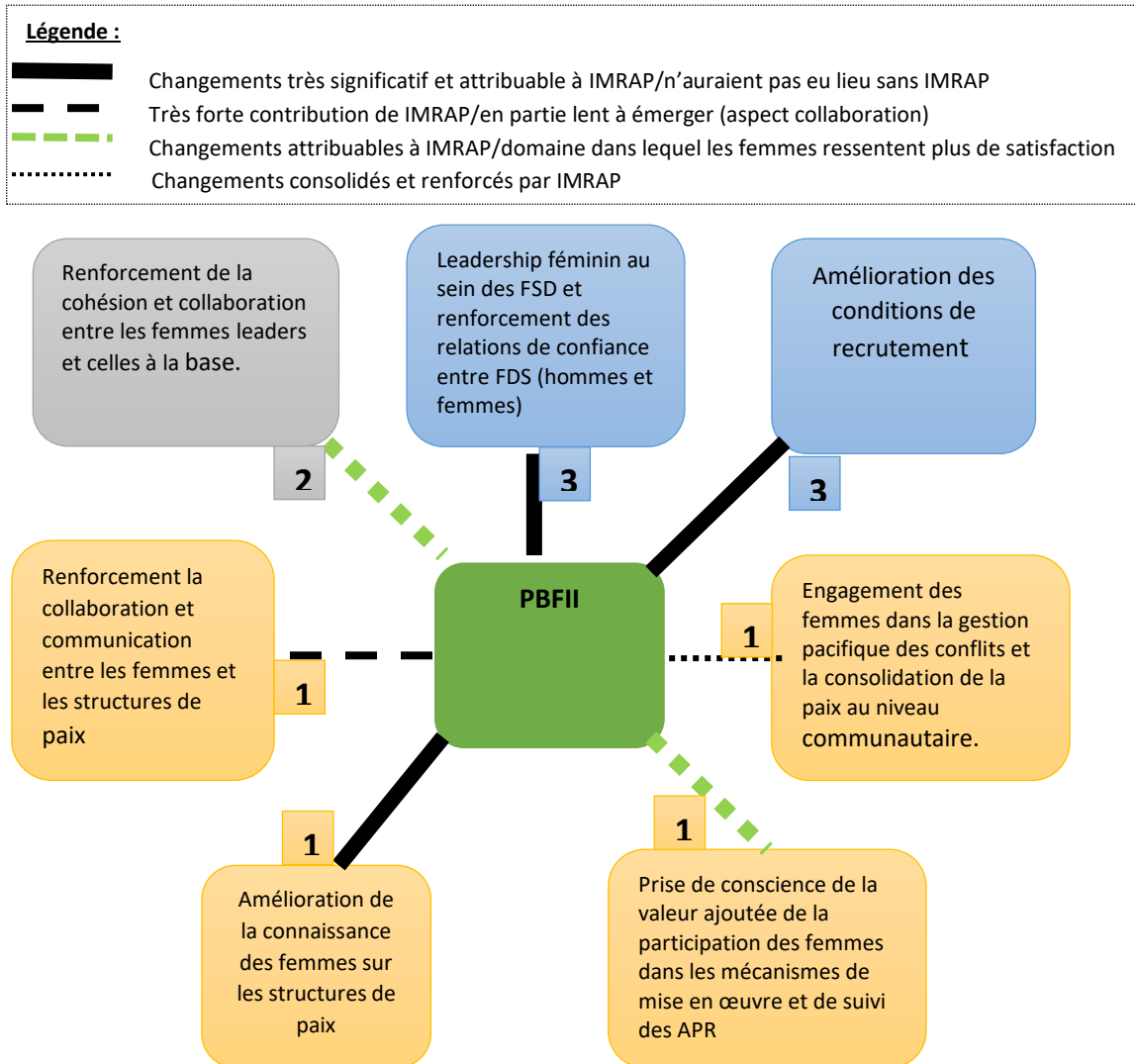
A l'issue des analyses des données, il apparaît un chevauchement entre les domaines de changement 6 et 7. En effet, de la reconnaissance de la valeur ajoutée des femmes et leur implication dans l'application des APR (domaine 6), découle l'implication des femmes dans la gestion des conflits au niveau communautaire (domaine 7).

III. ANALYSE MSC : Identification, discussion et hiérarchisation des changements et domaines de changements

Une des étapes essentielles de cette évaluation est basée sur la technique du MSC est la tenue de l'atelier de réflexion et d'analyse des résultats par les participants de l'évaluation. Cet atelier avait un double objectif à savoir l'identification et la discussion des différents changements discutés dans les interviews individuelles ; et la classification et hiérarchisation des changements et domaines de changement. La finalité étant de construire les domaines de changement du point de vue des bénéficiaires du projet d'une part et d'autre part la détermination de la part contributive du projet dans l'avènement de ces changements. Le schéma suivant est le résultat de l'analyse des données

collectées lors des interviews MSC et les résultats de l'atelier d'analyse et de réflexion tenu avec les bénéficiaires. Les domaines de changement prédéfinis par le projet PBFII ont été discutés pour déterminer leurs liens avec les interventions développées d'une part et d'autre part hiérarchiser ces changements selon leurs importances dans la vie des bénéficiaires (voir légende). La hiérarchisation est faite de 1 à 3 (du plus significatif au moins significatif).

Schéma 1 : Analyse et classification des domaines de changement prédéfinis (par le projet) selon la vision des participants à l'atelier de réflexion et d'analyse des résultats.



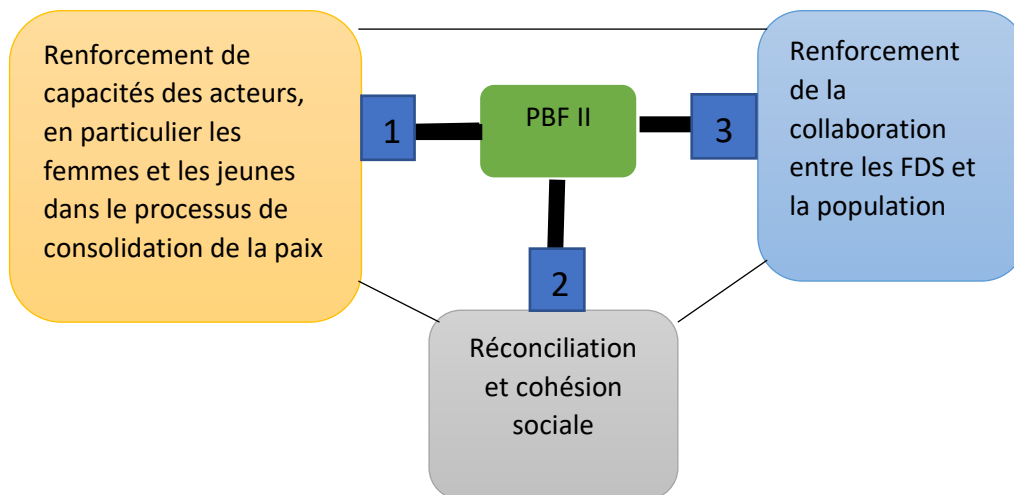
À la suite de l'analyse des domaines de changement prédéfinis par le projet, les participants ont procédé à une analyse critique à la lumière des vécus et des expériences à la suite de l'intervention du projet. Il faut signaler que les domaines prédéfinis par le projet ont été pensés en amont de la mise en œuvre et les domaines identifiés par les bénéficiaires ont été faits en aval du projet, c'est-à-dire après les interventions et sur la base des effets et résultats sur les bénéficiaires.

Liberté a été ainsi donnée aux participants de définir leurs propres domaines de changement ainsi que les éléments de changement relatifs à chaque domaine de changement. Ce travail de réflexion et d'analyse a permis tout d'abord d'identifier tous les changements que les bénéficiaires pensent avoir vu ou vécu depuis le début du projet. Ensuite les participants ont procédé au regroupement des différents changements selon leurs similarités. À la suite de ce processus, trois domaines de

changements ont été identifiés et les différents éléments de changement ont été classés selon le domaine auquel ils appartiennent. Les 7 domaines de changement prédéfinis par le projet ont été regroupés en trois catégories par les participants. Le constat majeur est que la schématisation faite par les bénéficiaires est plus simplifiée. Le schéma suivant présente les trois grands domaines de changement identifiés par les participants lors de l'atelier d'analyse et de réflexion à Gao.

L'analyse des bénéficiaires s'est focalisée sur les changements qu'ils considèrent importants/significatifs et attribuables au projet. Il ressort aussi que l'appréciation et la hiérarchisation des domaines de changement varient selon le schéma considéré (Domaines prédéfinis (schéma 1) versus domaines post définis (Schéma 2)). La hiérarchisation est faite de 1 à 3 (du plus significatif au moins significatifs).

Schéma 2 : post définition et classification des domaines de changement selon la vision des participants à l'atelier de réflexion et d'analyse des résultats.



La dernière étape de l'analyse des changements du projet a consisté à comparer les liens relationnels entre les bénéficiaires avant et après l'intervention du projet. Il s'est agi dans cette étape de décrire les relations entre les différentes parties prenantes avant l'avènement des interventions du projet et de les comparer avec les relations qui existent actuellement entre ces parties prenantes après la mise en œuvre du projet. Selon le schéma 3, il ressort qu'avant la mise en œuvre du projet, il existait une méfiance et manque de confiance mutuelle entre les FDS et les jeunes femmes candidates. Quant à la relation entre FDS et les structures de consolidation de la paix, il existait déjà un cadre de collaboration que le projet a renforcé. En revanche, les femmes leaders se méfiaient des structures de consolidation de la paix et elles n'avaient aucune relation avec les jeunes femmes candidates et les FDS. Il n'existait pas non plus de relation entre les jeunes femmes candidates et les structures de consolidation de la paix. Le schéma 4 présente les modifications et changements introduits dans les relations entre les différentes parties prenantes depuis le début de la mise en œuvre du projet. Il s'agit ici de décrire les changements relationnels tels qu'ils sont actuellement sur la base du discours de participants.

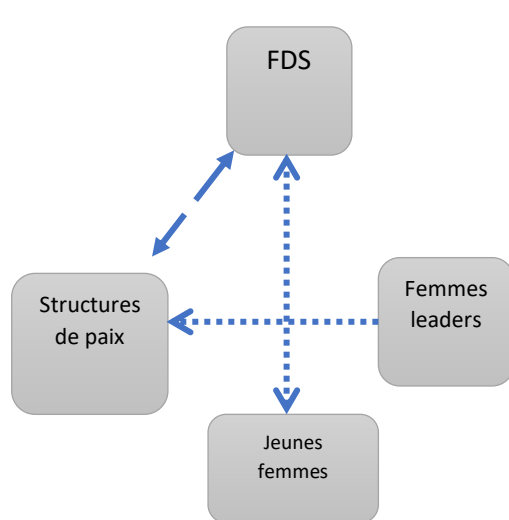
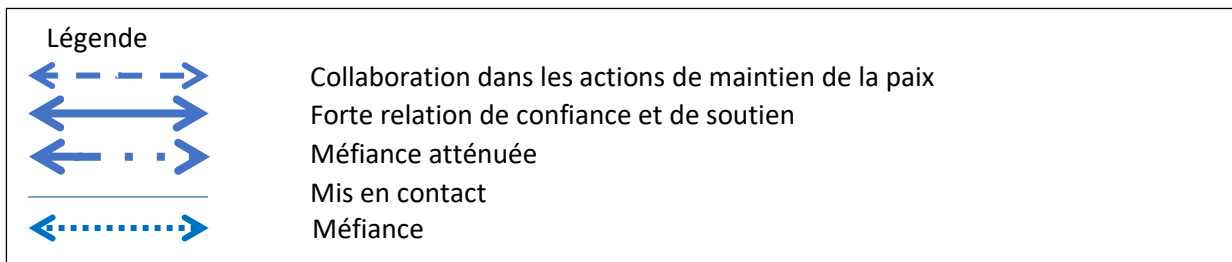


Schéma 3 : Liens relationnel entre les parties prenantes avant la mise en œuvre du projet

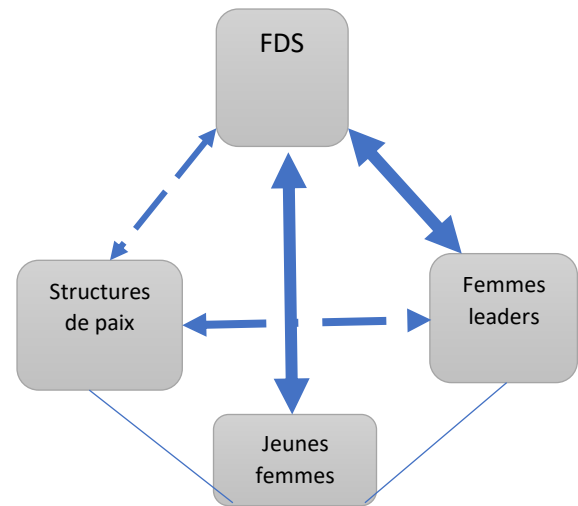


Schéma 4 : Lien relationnel entre les parties prenantes après à la suite de la mise en œuvre du projet

Au regard du schéma 4 développé par les participants, les changements suivants sont intervenus dans les relations entre les parties prenantes depuis le début de la mise en œuvre. En premier lieu une communication s’est installée entre les structures de consolidation de la paix et les femmes leaders. En second lieu, la confiance s’est très fortement renforcée entre les jeunes femmes candidates et les FDS et une relation s’est créée entre les FDS et femmes leaders. En dernier lieu, les cadres de concertation ont permis de mettre en contact les jeunes femmes candidates et les femmes leaders d’un côté et les jeunes femmes candidates et les structures de consolidation de la paix de l’autre côté. Les relations entre ces derniers ne sont pas spécifiées.

EVALUATION SELON LES CRITERES DE L'OCDE¹²

I. Pertinence du projet

La pertinence d'un projet décrit ce qu'on attend du résultat du projet par rapport à un objectif donné, qui lui, est précisé par l'évaluation ou dans le projet soumis. Dans le cadre de la présente évaluation, la pertinence a été mesurée à travers la capacité du projet à adresser des facteurs pertinents de conflit et de tensions tels que perçus par les acteurs impliqués et par les communautés autour du projet avec une attention particulière portée au genre ainsi que la capacité du projet à répondre de manière flexible aux conditions changeantes du contexte environnant.

Les facteurs pertinents de conflits tels que décrits par les participants incluent le manque de confiance entre les populations de différentes communautés et entre les populations et les FDS. Ce manque de confiance entraîne l'effritement de la cohésion sociale. Le renforcement de la confiance entre les femmes leaders et les femmes leader à la base ainsi qu'entre les jeunes femmes et les FDS, L'amélioration de la capacité des femmes en leadership et le renforcement de la cohésion sociale tels que décrits par les participants montrent que le projet a répondu à ce facteur pertinent de conflit qui est le manque de confiance entre les populations de différentes communautés et entre les populations et les FDS.

La mise en œuvre du projet a été faite dans un environnement changeant auquel le projet s'est adapté. Le changement le plus marquant est intervenu avec la Covid-19 et ce changement a influencé le timing de certaines activités et a nécessité une extension du projet. Les besoins pertinents des bénéficiaires auxquels le projet a répondu sont décrits dans le tableau trois ci-dessous.

Tableau 3 : Besoins répondus par le projet selon les enquêtés

Domaines/besoins justifiant le projet	Situation de départ (selon les enquêtés)	Situation en fin de projet (suite aux activités du projet selon les enquêtés)
Faible représentation des femmes dans le processus de paix	Les femmes ne sont pas ou sont très peu représentées dans les structures de consolidation de la paix ; Les femmes ont peu de connaissance sur le rôle qu'elles peuvent jouer dans les structures de consolidation de la paix ;	Les femmes interviewées ont conscience que des décisions politiques sont prises pour la représentativité des femmes ; Les femmes interviewées ont conscience de leur propre capacité et savent concrètement ce qu'elles peuvent apporter aux structures de consolidation de la paix ;
Crise de confiance entre les femmes leaders et les femmes de la base	L'insécurité et les violences communautaires ont détruit la cohésion sociale et crée un climat de crise de confiance entre les	Les formations sur le leadership féminin ainsi que les renforcements de capacité sur la vie associative ont permis d'atténuer les crises de confiance. Les

¹² <https://www.oecd.org/fr/cad/evaluation/criteres-adaptees-evaluation-dec-2019.pdf>

	femmes leaders et les femmes à la base ;	restitutions faites par les femmes leaders à celles de la base ont créé un cadre de dialogue et de communication constructive entre ces deux catégories de femmes ;
Obstacles à la participation des femmes au sein des FDS qui alimente la méfiance	<p>Manque de connaissances sur le genre et le besoin de genre ;</p> <p>Manque de confiance des hommes aux femmes pour intégrer les FDS ;</p> <p>Manque de connaissance des femmes sur le processus de recrutement ;</p> <p>Procédures de recrutement ne prenant pas en compte le genre ;</p> <p>Manque de confiance en soi des femmes</p>	<p>Prise de conscience des hommes et des femmes sur le rôle de la FDS dans les FDS ;</p> <p>Reconnaitances des aptitudes physiques et intellectuelles des femmes ;</p> <p>Un leadership féminin renforcé au sein des FDS ;</p> <p>Connaissance améliorée des femmes et files sur le processus de recrutement ;</p> <p>Confiance renforcée entre les FDS jeunes femmes candidates ;</p> <p>Capacité des jeunes femmes sur le test de recrutement ;</p>
Risque de frustration chez les /jeunes femmes des groupes armés	<p>Existence de jeunes hommes et femmes dans les mouvements armés ;</p> <p>Peu ou pas de perspective pour ces jeunes dans le cadre du processus de paix ;</p> <p>Jeunes hommes et femmes exposés aux manipulations, exactions et à l'endoctrinement ;</p>	<p>Jeunes hommes et femmes des mouvements armés pris en compte dans le processus du DDR ;</p> <p>Formation des jeunes femmes des mouvements armés sur le processus de recrutement dans les FDS ;</p> <p>Recrutement effective de certaines jeunes femmes dans les FDS à travers les concours ;</p>
Renforcement nécessaire des connaissances des femmes de la base et au sein des FDS	<p>Faible connaissance des femmes à la base sur les FDS (différents corps et leurs rôles) ;</p> <p>Faible connaissance des femmes à la base sur les structures de consolidation de la paix et de leurs rôles ;</p> <p>Faible connaissance des femmes à la base sur les lois et décret portant sur la représentativité des femmes dans le processus de consolidation de la paix ;</p>	<p>Création de cadre d'échange entre les femmes et les FDS/structures de consolidation de la paix pour améliorer leurs connaissances sur les différents corps des FDS ainsi que leurs rôles dans la consolidation de la paix ;</p> <p>Connaissance améliorée des femmes sur les lois et décrets portant représentation des femmes dans les structures de consolidation de la paix telle que la loi 0522 ;</p>

II. Cohérence du projet dans sa mise en œuvre

Il apparaît que le présent projet est cohérent avec la programmation passée et future de l'organisation, et avec la programmation de consolidation de la paix à l'échelle du Mali.

En effet au niveau organisationnel, le projet PBFII est une suite logique des interventions ultérieures telles le dénommé « Agenda pour la Paix au Mali » qui a identifié les obstacles à la Paix et les opportunités pour la Paix à travers un processus consultatif, mais aussi et surtout des rapports publiés par Interpeace et IMRAP sur la crise de confiance envers les FDS¹³ et particulièrement par rapport aux jeunes femmes¹⁴, rapport financé par le PBF et publié à l'issue des consultations de la première phase du projet évalué ici.

Cette deuxième phase du processus lancée par IMRAP/Interpeace se base en grande partie sur les conclusions de la première, et répond au besoin de renforcement de la confiance entre les FDS et les jeunes femmes d'une part et d'autre part à l'implication des femmes dans les actions de consolidation à travers un leadership féminin renforcé. Ainsi la crise de confiance entre les FDS et les populations en général et entre les FDS et les jeunes femmes est un axe d'intervention prioritaire et continu pour les organisations partenaires.

« Ce projet est à sa 2ème phase sur financement du Fonds des Nations Unies pour la Consolidation de la Paix. Le projet actuel est issu des recommandations de la première phase et est basé sur la participation des femmes dans le processus de paix. Le défi était comment faire en sorte que les femmes intègrent les différents corps » Interview staff du projet.

D'autre part, le projet a été pensé en tant que partie constitutive de l'agenda du PBF au Mali, comme le démontrent les points mentionnés dans l'évaluation du portfolio du UNPBF au Mali, publié en 2019¹⁵. En particulier, il s'agit de ceux relatifs au genre et à la participation des femmes dans le contexte de la consolidation de la paix, ou encore au choix des zones comme Gao car plus durement affectées par le conflit.

Enfin le projet est aligné au Plan d'Action National du Mali pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 (2019-2023), et notamment son premier axe prioritaire, qui concerne la participation : « *Les femmes participent de manière active et équitable aux processus de paix et de réconciliation et occupent des postes de prise de décision dans les instances de gouvernance à tous les niveaux.* »¹⁶

III. Efficience

« Je vais juste ajouter que la méthodologie de l'IMRAP et sa stratégie pour consolider la paix est vraiment à saluer. Ils sont parvenus à mettre ensemble des gens qui ne s'entendaient pas et leur permettre de d'être artisans de la paix. La méthodologie du projet permet de trouver des solutions

¹³ *Renforcement de la Confiance entre les Populations Civiles et les Forces de Défense et de Sécurité: Diagnostic et Solutions pour une Paix Durable au Mali*, IMRAP / Interpeace 2016

¹⁴ *D'un coup d'essai un véritable coup de Maître : participation des femmes dans les forces de défense et de sécurité au Mali : un vecteur de confiance*. IMRAP / Interpeace Octobre 2018

¹⁵ <https://www.un.org/peacebuilding/fr/content/mali-portfolio-evaluation-2019-final-report-english-version>

¹⁶ <http://1325naps.peacewomen.org/wp-content/uploads/2020/12/Mali-3rd-NAP-2019-2023-French.pdf>

locales pour la consolidation de la paix. Nous les remercions et nous leur commandons à continuer et à n'exclure personne. Ils peuvent aider l'état à voir les opportunités » **Interview EAR**

A l'issue des résultats des entretiens, il ressort que les activités du projet ont été réalisées dans le temps imparti bien que certains événements inattendus soient survenus à deux mois de la fin.

Il faut aussi noter que le budget du projet présente un taux de réalisation de 89,62% selon le rapport financier de juin 2020. L'avènement de la Covid-19 au Mali en mars 2020 ainsi que la crise socio-politique ont nécessité une extension du projet. Ainsi au moment de cette évaluation l'exécution budgétaire du projet était estimée à 98% selon le staff technique. Il faut noter que certaines lignes budgétaires ont dû être ajustées pendant la mise en œuvre. Toutefois, les rapports financiers du projet ne démontrent aucun dépassement budgétaire significatif (au-delà de 100%)

IV. Efficacité du projet

La particularité significative de ce projet est sa méthodologie participative et inclusive, qui selon les participants a permis au projet d'être efficace et d'atteindre les résultats prévus, et d'introduire les changements voulus aussi bien au niveau administratif que sur le terrain.

« Moi, je n'ai jamais vu une ONG qui a suivi les femmes des près jusqu'à ce jour si ce n'est qu'IMRAP. Il faut le dire. Et avec les programmes de la radio initiés par l'IMRAP nos voix sont parties jusqu'au niveau national ; vous avez vu le débat des femmes du Nord à la télé ; tout ça c'est grâce à l'IMRAP ; cela n'avait jamais été fait quand-même en ma connaissance » Interview MSC femme leader Bourem.

“La présence de l'IMRAP chez nous a contribué vraiment à mettre les femmes ensemble ; surtout au moment de sa venue à Gao. C'était un moment clé. Il y avait vraiment une crise de confiance entre les femmes et les FDS ; elle était profonde parce que c'était entre gouvernants et gouvernés”. Interview Direction régionale de la Promotion de la femme de Gao.

L'approche (participative) adoptée par le projet a permis une appropriation rapide des actions par les bénéficiaires qui ont senti une confiance en soi pour aborder les défis qui se posent eux en termes de consolidation de la paix, d'établissement de la communication au sein de la population et de vivre ensemble.

L'autre volet de la méthodologie participative du projet, l'outil cercle de paix, exige une collaboration/communication et partage de points de vue. Les cibles enquêtées, qui ne se parlaient depuis fort longtemps, y ont vu la nécessité impériale de réaliser des actions communes. Ainsi on peut affirmer que la méthodologie participative a été un facteur important de l'efficacité du projet.

V. Impact du projet

Cette évaluation avait pour but de mesurer l'atteinte des résultats et reconnaître les limites de changement auxquelles il était possible de s'attendre avec un projet de cette durée et de cette couverture. La méthodologie utilisée a permis d'identifier les différents changements intervenus dans la vie des bénéficiaires d'une part et d'autre part déterminer si ces changements sont attribuables aux interventions ou pas. Cette mesure a été faite à travers l'atelier de réflexion sur les résultats avec la contribution des participants à l'évaluation. Les changements les plus significatifs identifiés au cours de l'évaluation sont :

- Capacité de sensibiliser les autres femmes de sa commune sur la paix.

- Capacité de pardonner, dans la famille d'abord et dans le groupe.
- Prise d'engagement personnel envers la paix.
- Confiance en soi des jeunes femmes et des femmes leader.
- Confiance entre FDS et jeunes femmes candidates.
- Confiance entre les femmes leaders et les femmes à la base.
- Amener la femme aux prises des décisions, le leadership.
- Capacité de communication pour la consolidation de la paix.
- Renforcement de la cohésion social et le plaidoyer.

VI. Durabilité du projet

La méthodologie du projet inclut des modalités de durabilité permettant de continuer d'établir un dialogue franc, ouvert et sincère entre des entités et groupes dont les relations étaient au bord de la rupture. La formation « cercles de paix » notamment permet aux femmes formées de devenir des relais et de former d'autres femmes pour continuer à appuyer les femmes leaders à la base ainsi que les femmes membres des différentes organisations et associations féminines. Aussi, la formation des femmes en leadership et plaidoyer apparaît comme un facteur qui permettra de pérenniser les acquis du projet. En effet, ces femmes rapportent qu'elles appliquent déjà les connaissances et expériences acquises dans la gestion quotidienne de leurs familles et de leurs groupements. Cependant pour asseoir cette durabilité, les participants appellent à ce que ce type de projet soit répliqué afin d'en consolider les acquis.

« Il existe un noyau de femmes engagées pour la paix dans la région comme actrices de paix et actrices de développement mise en place, formées et outillées par le projet. La durabilité passe par de nouveaux projets avec les mêmes approches inclusives... ». Interview MSC femme leader Gao.

Selon les jeunes femmes candidates impliquées dans les activités du projet, les changements tels que la maîtrise du processus de recrutement et des dossiers et procédures de recrutement, les épreuves écrites (façon d'aborder les sujets), physiques (le sport) sont déjà consolidés.

« Je peux moi-même transmettre mes connaissances à mes amies, à mes sœurs et mes connaissances. Certaines connaissances permettent à une personne de changer de vision. Cette formation du projet fait partie de ces formations qui te donnent des connaissances qui resteront avec toi parce que c'est pour toi. Ce ne sont pas des informations que tu peux oublier du jour au lendemain et si tu veux tu peux transmettre ces connaissances à d'autres personnes ». Interviews MSC jeunes femmes candidates Bamako.

VII. Apprentissage continu

Une des leçons apprises notamment de la part des femmes leaders impliquées est la couverture géographique limitée et le nombre limité de femmes touchées par les interventions du projet. En effet, certaines femmes leaders au niveau de la région de Gao et de certains cercles de la région ont été touchées par le projet. Toutefois, la majorité des femmes au niveau des communes et des villages restent à couvrir. Selon les femmes interviewées, ce sont les femmes rurales des communes et villages qui subissent les violences quotidiennes et ce sont elles aussi qui peuvent renforcer l'implication des femmes dans la gestion des conflits. Ces femmes ne sont pas suffisamment touchées par l'intervention du projet pour des raisons multiples dont les difficultés d'accès et d'insécurité. Les interviewées ont énuméré des propositions qui peuvent faciliter la couverture de

ces femmes rurales. Il s'agit notamment de la formation des formateurs ou de la formation des points focaux locaux dans les différentes communes. Selon les femmes leaders, elles font la restitution mais la communauté accorde plus de crédit à ces restitutions si au moins un agent du projet (il peut être de la localité) est présent.

« Par exemple au niveau d'Ansongo, Ansongo c'est un cercle, Bourem c'est un cercle mais trois femmes dans un cercle c'est minime. Peut-être 10 c'est mieux. 3 ne peuvent pas remplir le cercle pour un bon travail. Si c'était 10 ou 20 ça allait. C'est tout ce que je vois sinon l'IMRAP a beaucoup fait. » Interview MSC femmes leader Ansongo.

Les conclusions suivantes de la phase 1 ont été prises en compte dans le développement et la mise en œuvre de la seconde phase. Il s'agit de :

- L'implication et la responsabilisation des acteurs bénéficiaires en amont et en aval dans toutes les actions du projet
- Le projet intervient sans influencer les bénéficiaires, sans faire de propositions de solutions mais facilite le processus de recherche de solutions aux difficultés à travers l'exposition de faits similaires concrets.
- À travers les formations données, les sensibilisations faites, le projet a démontré qu'il faut s'adapter aux conditions du milieu en cas de crise et privilégier la communication et le vivre ensemble.
- Les histoires collectées dans la mise en œuvre de la phase précédente, les vécus des communautés et leurs ambitions affichées lors des ateliers invités par le projet ont servi à mieux alimenter la prise en compte du genre dans la phase actuelle.

Il apparaît clairement que le projet a intégré le genre dans les différentes actions. Il ressort des différentes interviews que les femmes (civiles et militaires) étaient au cœur de ce projet PBFII et constituaient les cibles prioritaires. En plus de cette mise en avant des femmes dans le projet, la méthodologie participative utilisée a tout aussi bien impliqué les hommes. En plus les participants représentaient des couches socio-professionnelles et culturelles différentes. La responsabilisation des femmes et des jeunes est au cœur de cette intégration du genre en matière de maintien de la paix.

LEÇONS APPRISSES ET RECOMMANDATIONS

Il est important de noter que les cibles bénéficiaires affirment avoir pu faire des recommandations tout au long du projet lors des ateliers et rencontres organisés par le projet ainsi que lors des focus groups et autres opportunités de dialogues. Bien que beaucoup de ces recommandations aient été prises en compte au fur et à mesure de la mise en œuvre du projet, d'autres recommandations restent toujours à mettre en œuvre afin d'informer les interventions futures de Interpeace et de l'IMRAP et autres partenaires.

A cet effet, un atelier de réflexion a été tenu après la circulation d'une première version du présent rapport. Il a permis de se familiariser avec les conclusions préalables, mais aussi de réfléchir à des recommandations de manière participative. Les recommandations s'adressent essentiellement aux organisations de mise en œuvre (Interpeace et IMRAP) :

- Cibler et identifier les bénéficiaires avec davantage de précision, via une analyse de genre complète et en impliquant les acteurs clés comme le ministère de la promotion de la femme, de l'enfant et de la famille. Dans les zones reculées, atteindre les femmes « de la base » est plus difficile et nécessite des stratégies appropriées (délégations de certaines activités ; partenariats ; etc.). Le ciblage doit aussi avoir un objectif de couverture suffisamment large et tenir compte des besoins et caractéristiques spécifiques des différentes catégories de femmes et des groupes minoritaires ainsi que des jeunes de 13 à 25 ans.
- Pour permettre aux femmes formées d'agir avec impact au sein de leurs communautés, aller au-delà de la formation « cercle de paix » en développant leurs capacités techniques et faciliter leur mise en réseau afin de leur permettre d'entreprendre des actions coordonnées de consolidation de la paix.
- Voir dans quel cadre et avec quel positionnement les hommes peuvent être engagés comme parties prenantes dans des activités de promotion des droits et de la place des femmes dans des institutions comme les FDS.

L'équipe d'évaluation note aussi que les améliorations internes suivantes pourraient contribuer à une prise en compte plus réactive et effective des succès et défis rencontrés par le projet :

- Suivre et évaluer les changements auxquels contribue le projet tout au long de la période de mise en œuvre afin d'ajuster l'intervention au fur et à mesure, et l'adapter aux conditions changeantes de l'environnement.
 - Si des changements structurels sont espérés, concevoir des stratégies d'interventions qui dépassent l'engagement communautaire et impliquent des acteurs et activités de plaidoyer et de conseil aux autorités afin de contribuer de manière significative à l'adaptation des pratiques et politiques, informées par le travail avec les communautés
- S'approprier davantage dès le début du projet la théorie du changement et l'étoffer afin d'identifier en amont des activités les changements espérés à tout moment du projet ; et délimiter les zones d'influence du projet pour s'assurer que tous les changements listés sont atteignables et ne dépendent pas de processus et/ou acteurs hors de la zone d'influence du projet.

CONCLUSIONS

La présente évaluation des résultats du projet PBFII mis en œuvre au Mali (Bamako, Mopti, Gao) a été conduite par un bureau de recherche indépendant, ARC4DEV, spécialisé dans le Suivi et Evaluation et l'assistance technique aux ONG. L'évaluation a été conduite du 17 juillet au 30 septembre 2020 auprès d'un échantillon raisonné de groupes cibles ayant bénéficié des interventions du projet. La technique du Most Significant Change a été utilisée pour identifier les changements les plus importants survenus dans la vie des participants à la suite de l'intervention et assurer une approche participative de l'évaluation. Les participants à cette évaluation étaient constitués de jeunes femmes candidates désireuses d'intégrer les FDS, (Police, gendarmerie, protection civile, garde nationales), les femmes leaders, les femmes à la base et les structures de consolidation de la paix.

Les changements les plus significatifs identifiés par les participants à cette évaluation sont de plusieurs catégories et se présentent comme suit :

L'évaluation démontre que **l'approche participative et inclusive** utilisée par le projet a été un facteur déterminant à l'avènement des changements constatés. Les cadres d'échanges et les renforcements de capacités initiés par le projet ont regroupé des personnes de catégories et profils socio-professionnels différents. Cette stratégie a ainsi permis aux différents acteurs et bénéficiaires du projet de se connaître et connaître les rôles et responsabilités de chacun dans la consolidation de la paix.

A travers la création de cadres d'échanges, les interventions du projet ont permis d'introduire des changements importants dans la relation entre les FDS, les femmes et jeunes femmes candidates. Ces changements se traduisent par une **meilleure connaissance FDS et de leurs rôles par les jeunes femmes** et les femmes ainsi que la création d'une **relation de confiance entre ces différents groupes**. Avant la mise en œuvre du projet, cette relation de confiance n'existait pas. Pour cette raison, ce changement a été attribué au projet. A travers les différentes formations le projet a préparé les jeunes femmes aux concours des FDS à travers un renforcement de capacités dans les épreuves physiques et théoriques. Un des résultats majeurs de ces interventions est que certaines **jeunes femmes encadrées par le projet ont passé aux tests des FDS et sont en formation**. Le projet a aussi renforcé **l'estime de soi des jeunes femmes et accentué leur prise de conscience** de leurs propres capacités et potentialités.

Le renforcement du leadership féminin au sein des FDS a aussi été un changement majeur induit par le projet. En effet, les cadres d'échange entre les FDS hommes et femmes ont été déterminants dans la **prise de conscience des hommes et des femmes de la valeur ajoutée et de la contribution positive des femmes** dans le processus de consolidation de la paix. Les interventions ont permis d'une part aux femmes de pouvoir **identifier des opportunités de leadership au sein de leurs unités et négocier ces positions avec leurs hiérarchies**. Ceci a été possible grâce à une **amélioration de la confiance entre les FDS hommes et femmes et la mise en lumière de leur complémentarité** dans les activités quotidiennes des FDS. Un changement de vision des FDS hommes s'est instauré vis-à-vis des FDS femmes.

Un autre facteur majeur ayant contribué au renforcement de la confiance et de la collaboration entre les femmes leaders et celles à la base ainsi qu'au renforcement de la cohésion sociale (familiale et au sein des organisations) a été **l'activité cercle de paix**. Avant la mise en œuvre du projet, certaines femmes des différentes associations avaient des relations conflictuelles. Le cercle

de paix a permis à ces femmes de faire une **remise en cause personnelle des comportements et attitudes**. Il a aussi créé chez les participantes une **plus grande capacité d'écoute et l'établissement d'une meilleure relation sociale** (entre les femmes leaders et les femmes à la base), et familiale (entre les femmes et les membres de leurs familles).

Les femmes **connaissent mieux les structures** de consolidation de la paix, les lois, textes et décrets régulant la participation des femmes et décrivant les rôles des femmes dans le processus de consolidation. Ceci est un changement important que le projet a instauré. Une **communication régulière et étroite s'est instaurée entre les femmes** (femmes leaders et femmes à la base) et les structures de consolidation de la paix. Cette communication a abouti un **éveil des consciences des femmes sur leurs rôles dans la construction et la consolidation de la paix** et la collaboration avec les hommes. A travers cette collaboration un environnement favorable à l'émergence d'un leadership féminin a vu le jour.

En définitive, les changements les plus significatifs identifiés par les participants concordent avec les domaines de changement identifiés en amont par le projet. Les interventions ont induit les changements souhaités et voulus par le projet. Toutefois, certains effets inattendus du projet ont été notés pendant cette évaluation. Il s'agit notamment du fait que le renforcement de capacité en leadership et gestion de la vie associative des femmes a été plus utilisé par les femmes pour **renforcer la cohésion sociale au sein de leurs organisations et au sein de leurs familles plutôt que d'être utilisé pour un plaidoyer envers les structures** de consolidation de la paix ou vers le développement de partenariat ou de collaboration avec ces structures. La situation d'insécurité et les conflits communautaires ayant fortement ébranlé la confiance et la cohésion sociale dans les familles et les organisations, les besoins des femmes étaient plus orientés vers la construction des relations de confiance entre les femmes elles-mêmes en premier, et entre les femmes leaders et les membres de leurs organisations en second lieu et en troisième lieu, le renforcement de cohésion familiale. Les besoins des femmes leaders ont ainsi évolués entre le début et la fin du projet. De ce fait, le **projet est resté pertinent mais il a été peu adaptatif aux changements de besoins des cibles** au cours de la mise en œuvre.

Les documents du projet ainsi que les activités prouvent la prise en compte du genre et cela se démontre par l'implication des femmes, des jeunes et des couches socio-professionnelles variées. Toutefois, pour une assurer une intégration transversale du genre dans les différents programmes et projet, **l'œil d'une ressource spécialiste en genre devrait être impliqué dans la mise en œuvre du projet** pour corriger les gaps et garantir une réelle prise en compte des enjeux liés au genre et suivre de façon régulière **un plan d'action spécifique genre par rapport à la transformation des rapports sociaux** dans la consolidation de la paix.

Le contexte sécuritaire et logistique a **limité la capacité d'atteindre les femmes à la base** au niveau des villages et communes même si les femmes leaders à travers leurs associations ont pu toucher les femmes à la base de leurs organisations au niveau de la région de Gao et des cercles de Bourem et Ansongo. Les participants ont toutefois exprimé le besoin de couvrir les communautés rurales au niveau des communes, villages et hameaux ainsi que les régions du centre du pays qui pourront bénéficier de l'expérience des femmes leaders de Gao.

On peut faire le sommaire les grands succès et limites du projet de la manière suivante :

Succès du projet :

- Les activités du projet ont répondu à des besoins spécifiques de la communauté et il ressort une adéquation entre les activités mises en œuvre et les changements identifiés.

- Les données collectées lors des entretiens individuels et des entretiens de MSC ont été confirmées et validées lors de l'atelier d'analyse et de réflexion avec les participants.
- Les femmes leaders et les femmes à la base semblent être les cibles les plus touchées et les plus exposées aux activités du projet.

Points d'apprentissage

- Une analyse de genre plus détaillée au début de l'intervention aurait eu une plus grande valeur ajoutée au projet.
- Les changements voulus et identifiés en amont du projet doivent être suivis, validés et mis à jour pendant la mise en œuvre et ajuster/adapter les interventions en conséquence.
- Les cibles du projet utilisent souvent les connaissances et capacités acquises pour répondre à des besoins qui ne sont pas forcément ceux pour quoi le projet a développé les activités.
- Pour les futures applications MSC, le projet bénéficierait plus de l'intégration de la méthode dans le plan de suivi et d'identifier des indicateurs de changement en amont.
- La couverture géographique limitée du projet a potentiellement limité les effets aux seules zones ciblées par l'intervention.

Limites de la méthode :

- La méthode ne peut pas établir une causalité entre les interventions et les changements identifiés.
- Le nombre limité de participants peut ne pas avoir permis d'identifier certains changements.
- L'évaluation aurait dû inclure la hiérarchie des FDS dans les entretiens afin de déceler des changements induits par le projet dans les procédures de recrutement.
- Des focus group avec les femmes à la base auraient fournis des données plus riches sur les changements identifiés.

ANNEXES

Description de la technique du Most Significant Change (MSC) :

Le MSC est une technique participative de collecte et d'analyse de données de suivi et d'évaluation bien adapté pour évaluer les résultats intermédiaires et l'impact d'un programme. À ce jour, le MSC a été largement utilisé pour l'évaluation des programmes de développement international, après avoir été initialement développé pour l'évaluation d'un programme de développement social au Bangladesh (Davies, 1996). Contrairement aux méthodes d'évaluation traditionnelles, le MSC n'utilise pas d'indicateurs prescrits et mesurables. Au lieu de cela, MSC utilise des histoires personnelles qui indiquent un changement (Davies et Dart, 2005). Avant la mise en œuvre du programme, les exécutants définissent des « domaines de changement » pour regrouper les changements attendus après l'intervention en catégories. En outre, un domaine « fenêtre ouverte » est inclus pour capturer les changements qui peuvent ne pas correspondre aux domaines prédéfinis. Les avantages de la technique MSC sont qu'elle encourage l'apprentissage organisationnel, fournit une description riche des changements, saisit les changements inattendus et les résultats indirects du processus qui ne peuvent pas être enregistrés par des évaluations fondées sur des indicateurs. Il est également bénéfique en tant qu'outil de suivi permettant d'enregistrer l'évolution du changement au fil des ans. L'approche MSC sollicite les commentaires de toutes les parties prenantes ; c'est-à-dire les bénéficiaires du programme, les exécutants et les décideurs politiques. Ces histoires sont analysées par un groupe de responsables de la mise en œuvre des programmes et des parties prenantes des politiques et de la gestion. Le comité sélectionne l'histoire qu'il considère comme représentant le changement le plus significatif, en donnant les raisons pour lesquelles cette histoire particulière a été choisie, tout en tenant compte des leçons générales de toutes les histoires afin de fournir des commentaires et de vérifier l'histoire. La rétroaction à ceux qui ont fourni l'histoire significative est importante dans cette technique. Le but du feedback est de faire savoir au bénéficiaire que son histoire est lue et appréciée par les acteurs locaux. En outre, cela peut élargir le point de vue du bénéficiaire sur les raisons des jugements collectifs émis par le Panel et faciliter le changement. La vérification de l'histoire est utile pour garantir la validité et crédibilité des données fournies

Tableau 4 : Identification des domaines de changement prédéfinis

Domaines de changement	Cibles du changement	Activités développées R1 Bamako, Mopti, Gao	Activités développées R2 Gao
Renforcement des relations de confiance entre FDS (Prise de conscience dans l'exécution des tâches Estime de soi et confiance en soi chez les femmes)	Force de défense et de sécurité Hommes Femmes	Sessions de renforcement de capacité (Leadership genre prise en compte de besoins spécifiques de genre Appliquer le leadership dans l'exécution les tâches)	
Amélioration de confiance et des connaissances des jeunes femmes sur	Jeunes femmes candidates	-Réalisation d'une enquête auprès des différents corps des FDS, les jeunes femmes désireuses d'intégrer les	

<p>les FDS (processus de recrutement, étapes, missions etc.)</p>		<p>corps afin de comprendre l'état de confiance de chaque catégorie envers l'autre ;</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tenue de onze (11) Focus group auprès des jeunes femmes désireuses d'intégrer les FDS ; -Créer des cadres d'échange entre les jeunes femmes et les FDS sur les missions des corps et leurs voies de recrutements ; -Tenues de cinq (05) journées de communication entre les jeunes femmes candidates potentielles, les éléments des FDS, les autorités administratives, politiques, les membres du comité régional de suivi des questions de genre, les OSC afin d'améliorer la participation des femmes dans les FDS ; -Tenue de six (06) table ronde avec les participants de la journée dans les langues locale afin d'expliquer aux futures candidates les défis de la participation des femmes dans le processus de recrutement ; <p>Les opportunités existantes dans leurs différents corps et les stratégies à développer pour encourager les jeunes femmes à postuler dans les concours des FDS ;</p> <ul style="list-style-type: none"> -Les tournages filmés des portraits sur un répertoire des modèles de réussite de Personnel Féminin dans certaines unités des FDS comme un moyen de sensibilisation des candidates ; -Partage avec les populations les résultats issus du processus de la 	
--	--	--	--

		<p>recherche à travers des projections à grand public ou souvent en salle dans les zones insérer avec des acteurs composés des autorités administratives, politiques, coutumières, les femmes et les jeunes pour une meilleure sensibilisation pour l'intégration des jeunes femmes dans les FDS ;</p> <p>-Test de connaissance au début et à la fin de la technique de rédaction</p> <p>-Renforcement de capacités en technique de rédaction avec l'appui des professeurs de français pour palier à l'insuffisance de niveau scolaire, et l'accompagnement en éducation physique et sportive avec l'appui des relais et de Professeurs de sports ;</p> <p>-Facilitation d'un cadre d'échanges et de partage d'expériences entre les personnels féminins des FDS et les jeunes femmes candidates sur les défis et les bonnes pratiques et conduites à tenir durant le processus de recrutement</p>	
Renforcement de la cohésion et collaboration entre les femmes leaders et celles à la base	<p>Femmes leaders (responsables des associations faitières)</p> <p>(Femmes à la base Responsables des associations affiliées aux faitières ou non)</p>		<p>_Etat des lieux de la situation de départ de la participation femmes dans le processus de paix (FGD)</p> <p>- Session de formation sur l'outil Cercle de paix (femmes artisanes de paix)</p> <p>-formation sur la vie associative, le leadership féminin et la prise de la parole en public</p> <p>Restitution des formations reçues à la base par les femmes dans les zones du projet.</p>
Améliorer la	Femmes leaders		Focus group entre les

connaissance des femmes sur les structures de paix	Femmes à la base		représentants des structures de paix et des services techniques pour faire un état des lieux de la représentativité des femmes
Renforcer la collaboration et communication entre les femmes et les structures de paix	Commission vérité, justice et réconciliation Commission nationale de démobilisation, désarmement, et réinsertion Autorités intérimaires (régional et cercle) Mécanisme opérationnel de coordination Equipe régionales d'appui à réconciliation		Cadres d'échange entre les femmes et les structures de paix (mieux comprendre les rôles des structures paix et identifier les cadres de collaboration) Formation sur le plaidoyer (spécifiques aux femmes) Elaboration d'un plan de plaidoyer avec appui/conseil des représentants des structures de paix Renforcement de capacité sur l'accord pour la paix
Prise de conscience de la valeur ajoutée de la participation des femmes dans les mécanismes de mise en œuvre et de suivi des APR	Femmes leaders Les structures de paix		Table ronde radiophonique animée par les femmes et les structures de paix ; Présentation des recommandations et messages clés issues du processus d'accompagnement des femmes engagées de la région de Gao aux autorités administratives, politiques, coutumières, services techniques, OSC et autres acteurs du processus de paix à travers une projection-débat du clip vidéo retraçant le processus de consultation ; -Tenue de trois (03) tables rondes radiophoniques avec les structures de paix, les autorités administratives et les femmes autour des défis liés à la participation des femmes dans la mise en œuvre de l'Accord et sur les opportunités et bonnes pratiques de la collaboration des femmes avec ces structures.
Engagement des	Femmes leaders		Cadre d'échange sur les

femmes dans la gestion pacifique des conflits et la consolidation de la paix au niveau communautaire			<p>impacts de la covid19 sur les femmes et leurs rôles dans la prévention de la maladie et la gestion des conflits potentiels</p> <p>Table ronde radiophonique de sensibilisation sur la covid19 et leurs (femmes) rôles dans la prévention de la maladie et la gestion des conflits potentiels</p>
--	--	--	---

Tableau 5 : Question de recherche et technique de collecte proposées

Question de recherche	Techniques proposées	Détails thématiques y inclus les aspects genre
<p>Axes de recherche 1 : pertinence du projet</p> <p>Il s'agit ici de voir la concordance entre objectifs, résultats et les besoins des communautés</p>		
1. Dans quelle mesure le projet a-t-il adressé des facteurs pertinents de conflit et de tensions tels que perçus par les acteurs impliqués et par les communautés autour du projet ? Une attention particulière sera portée au genre	Most Significant Change (MSC)	<p>Explorer les facteurs de conflits</p> <p>Facteurs liés au genre</p> <p>Ciblage tenant compte du genre</p>
2. De quelle manière le projet a-t-il répondu de façon flexible aux conditions changeantes du contexte environnant ?	Interviews d'informateurs clés et MSC	<p>Identifier le processus des changements majeurs</p> <p>Déterminer comment le projet s'est adapté aux changements</p> <p>Facteurs facilitant l'adaptation</p> <p>Facteurs ayant freiné l'adaptation</p>
<p>Axe de recherche 2 : Cohérence du projet dans sa mise en œuvre</p>		
3. Le projet est-il cohérent avec la programmation passée et future de l'organisation, et avec la programmation de consolidation de la paix à l'échelle du Mali ? Une attention particulière sera portée au genre	Revue documentaire et interviews des informateurs clés	<p>Déterminer les programmations de l'organisation.</p> <p>Analyser les recommandations et accords et autres dispositions nationales pour la consolidation de la paix et faire le lien avec les interventions du projet</p>

Axe de recherche 3 : Efficience		
3. Quel effet la relation et la communication entre Interpeace et l'IMRAP a-t-elle eu sur la mise en œuvre du projet ? Quelle a été la nature de votre contribution dans la mise en œuvre des activités ?	Interviews d'informateurs clés	Explorer les liens et le contenu de la communication entre Interpeace et l'IMRAP (réunions, partage de données et d'information, cadre de concertation etc.)
5. Les activités se sont-elles tenues dans les temps et les budgets prévus ? Les ressources financières humaines et matérielles ont-elles été suffisantes et pour quels résultats ?	Revue documentaire/ Interviews d'informateurs clés	Explorer la chronologie de mise en œuvre et l'exécution budgétaire Explorer dans les rapports financiers les taux d'exécution par rapport au temps écoulé.
6. Le projet a-t-il permis que d'autres financements soient trouvés pour développer des approches similaires ?	Interviews d'informateurs clés	Explorer les initiatives, projets et proposas développés ou mis en œuvre sur la base des résultats ou des leçons apprises du projet
Axe de recherche 4 : Efficacité du projet		
7. Dans quelle mesure et selon quelles chaînes de causalité la stratégie du projet a-t-elle contribué à l'atteinte des objectifs spécifiques ? les résultats atteints sont-ils satisfaisants ?	MSC	Explorer les liens de causalité entre les changements voulus et non voulus et la stratégie de mise en œuvre du projet
8. Quel rôle la méthodologie participative de l'IMRAP-IP a-t-elle joué dans l'atteinte ou non des objectifs spécifiques et des résultats escomptés du projet ?	MSC Interviews d'informateurs clé pour mieux saisir les aspects de la méthodologie participative de l'IMRAP	Explorer l'efficacité de la méthodologie participative
Axe de recherche 5 : Impact du projet		
9. Quels résultats et changements de perceptions, d'attitudes, de comportement, de relations, attendus et inattendus, peuvent-ils être constatés à l'issue du projet, particulièrement par rapport	MSC	Impact sur les acteurs et bénéficiaires <ul style="list-style-type: none"> - Confiance - Engagement - Collaboration Explorer ces relations aussi bien au niveau local que national

<p>au niveau de confiance établi entre les différentes structures et la population ; au niveau d'engagement des femmes impliqués dans les dialogues inclusifs ; et à leur collaboration avec les acteurs au niveau national ? Une attention particulière sera portée au genre</p>		<p>Impact sur l'environnement</p>
<p>Axe de recherche 6 : Durabilité du projet</p>		
<p>10. Les stratégies mises en place par Interpeace / IMRAP pour favoriser l'engagement des FDS, des organisations de femmes, d'organisations de la société civile, de partenaires nationaux et autres parties prenantes par-delà le projet, ont-elles fonctionné ?</p>	<p>Interviews d'informateurs clés/bénéficiaires et MSC</p>	<p>Identifier les niveaux d'engagement (acteurs/bénéficiaires) et les relier aux stratégies du projet</p> <p>Explorer les actions et stratégies durables et adaptés auprès des acteurs et bénéficiaires pour le maintien des changements introduits à court, moyen et long termes</p>
<p>11. Les parties prenantes ont-elles développé des mécanismes et/ou structures durables et adaptés leur permettant de continuer d'avancer sur les résultats du projet ?</p>		<p>Explorer les actions et stratégies durables auprès des acteurs et bénéficiaires pour le maintien des changements introduits à moyen et long termes</p>
<p>Axe de recherche 7 : Apprentissage continu</p>		
<p>12. Quelles leçons pourraient être tirées de la mise en œuvre de ce projet pour améliorer les futurs projets sur la participation des femmes dans le secteur de la sécurité et dans la résolution des conflits et leur rôle dans la création de confiance entre femmes (particulièrement entre femmes nomades et sédentaires) et entre femmes et FDS ?</p>	<p>MSC et Interviews d'informateurs clés</p>	<p>Explorer les leçons apprises, les recommandations et suggestions de stratégies</p>
<p>13. Dans quelle mesure les conclusions et leçons apprises de l'évaluation de la phase 1 du projet ont-elles été prises</p>	<p>Interviews d'informateurs clés et revue documentaire</p>	<p>Identifier les recommandations et leçons apprises de la phase 1 ; Identifier /explorer l'utilisation des résultats de l'évaluation de la phase pendant le</p>

<p>en comptes dans la conception et la mise en œuvre de la phase 2 ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Par rapport à l'atteinte des résultats espérés et à la démonstration de contribution - Par rapport à la spécificité de la méthodologie à démontrer - Par rapport au besoin de stratégie de pérennisation des réalisations du projet - Par rapport au suivi et à la documentation de zones d'apprentissages stratégiques pour le projet 		développement de la phase 2 et pendant sa mise en œuvre
<p>14. Comment le programme peut-il renforcer l'intégration du genre pour promouvoir la consolidation de la paix et la gouvernance de manière plus inclusive ?</p>	<p>MSC et Interviews d'informateurs clés</p>	<p>Explorer les recommandations/suggestions et proposition pour le renforcement de la prise en compte du genre et dans la mesure du possible identifier comment positionner le genre comme domaine d'intervention transversal aux programmes de consolidation de la paix</p>

Tableau 6 : Synthèse des indicateurs du résultat 1 (sur la base des rapports de progrès semestriels)

Indicateurs	Niveau de départ	Cibles du projet	Jun-19	Nov-19	Jun-20	Progrès global
Augmentation du nombre de femmes participantes et FDS sélectionnés affirmant avoir plus de confiance envers l'autre catégorie.	0	50%	(35) 59%	0	0	70%
Niveau d'engagement des FDS et ministères respectifs dans les échanges liés à l'élaboration de critères permettant une meilleure participation des femmes dans les FDS.	0	5	0	0	0	0 (0%)
Nombre d'actions réalisées pour adapter les conditions de recrutement et de progression des femmes au sein des FDS.	0	3	0	0	0	0 (0%)
Nombre de participants aux focus groups, séances de dialogue et projections sur les rôles et responsabilités des FDS.	0	660	535	760	300	1595 (265%)
Nombre de personnes ayant participé aux journées de communication/portes ouvertes entre FDS et les populations qui indiquent d'avoir une meilleure compréhension des	0	50	248	18	0	266 (532%)

démarches à suivre pour le recrutement.						
Nombre de produits audio-visuels (clips vidéo et programmes radiophoniques) expliquant la fonction et rôle du corps FDS respectif et les voies de recrutement pour les jeunes femmes.	0	7	9			9 (120%)
Nombre des jeunes femmes candidates potentielles qui ont des connaissances accrues sur le dépôt de candidature pour les FDS et qui sont suivies à travers un système de mentorship	0	135	122	0	0	122 (90%)
Feuille de route de formation pour les jeunes femmes candidates aux FDS développée en collaboration avec l'association de femmes policières, Cellule genre de la Police et les directions nationales de la police et l'armée	0	1	1	0	0	1 (100%)
Nombre de personnes ressources des FDS et ministères activement engagées dans la prise en compte des recommandations pour l'élaboration des critères préalables de compétence des candidats aux FDS (particulièrement des femmes).	0	10				Pas rapporté
Nombre de participants au sein des FDS participant aux rencontres et séances de dialogue pour discuter des bonnes pratiques concernant le leadership féminin au sein des FDS	0	180	135	45	0	180 (100%)
Nombre et types de participants (grade au sein du corps FDS) aux sessions des de renforcement de capacités sur le concept genre dans les FDS	0	90	31	31	0	62 (69%)
Nombre d'arguments en faveur du leadership féminin au sein des FDS élaborés	0	4	15			15 (375%)

Tableau 7 : Synthèse des indicateurs du résultat 2 (sur la base des rapports de progrès semestriels)

Indicateurs	Niveau de départ	Cibles du projet	Jun-20	Nov-19	Jun-20	Progrès global
Pourcentage de femmes participantes ayant entamé des efforts concrets de renforcer leur participation aux structures locales de paix	0	40%	45%	25%	0	70 (175%)
Nombre d'initiatives conjointes entre les femmes de la base, femmes clés et structures locales de paix pour renforcer la participation des femmes au sein des structures locales de paix	0	5	10	5	0	15 (300%)

Nombre de femmes participantes à des séances de formation et dialogue autour des structures locales existantes en lien avec la mise en œuvre de l'Accord	0	100	95	80	0	175 (175%)
Nombre de femmes formées aux méthodes de dialogue participatif et de résolution pacifique des conflits à travers des cercles de paix	0	60	162	128	12	302 (503%)
Existence d'une note avec les bonnes pratiques et les leçons tirées autour de la participation et la collaboration des femmes avec leurs structures de paix	0	1	0	0	0	0%
Importance politique ou sociale des acteurs participant au clip vidéo, aux débats radiophoniques et projections-débats sur les opportunités de participation des femmes dans les structures locales de paix		Qualitatif		-	-	

Tableau 5 : identification des participants et des techniques à utiliser

Cibles	Echantillons	Techniques de collecte	Sites
Femmes leaders	5 (4 Gao et 1 Ansongo) Collecte à mener à Bamako lors de la visite de ces cibles à Bamako	MSC	Gao R2
Mécanisme opérationnel de coordination	1	Interview	Gao R2
Equipe régionales d'appui à réconciliation	1	Interview individuelle	Gao R2
Jeunes femmes candidates	2	MSC	Bamako, Mopti Gao R1
Force de défense et de sécurité	1	Interviews individuelles	Bamako Mopti Gao R1
Hommes	1		
Femmes	1		
(Femmes à la base responsables des associations affiliées aux faitières ou non)	3	MSC	Gao R2
Commission vérité, justice et réconciliation désarmement, et réinsertion	1	Interviews individuelle	Gao R2
Autorités intérimaires (régional et cercle)	1	Interviews individuelle	Gao R2
Directrice de la direction régionale de la femme	1	Interviews individuelle	Gao R2

THEORIE DU CHANGEMENT

Augmentée des domaines de changements listés par l'équipe projet

