



Cadre pour la parité femmes-hommes et l'inclusion sociale

Mise à jour : mai 2024

À propos du pôle mondial d'expertise en Eau

Lancé en 2014, le pôle mondial d'expertise en Eau du Groupe de la Banque mondiale rassemble au sein d'une même entité les activités de financement, de savoirs et d'exécution. En conjuguant expertise mondiale et investissements nationaux de la Banque mondiale, ce pôle est en mesure de donner plus de force à des solutions transformatrices qui permettront aux pays en développement de s'engager sur une trajectoire de croissance durable.

Visitez notre site : www.worldbank.org/water ou suivez-nous sur Twitter [@WorldBankWater](https://twitter.com/WorldBankWater).

À propos de CIWA

La Coopération pour les eaux internationales en Afrique (CIWA), créée en 2011, est un partenariat forgé par la Banque mondiale, ses partenaires africains, la Commission européenne, l'Autriche, le Danemark, la Norvège, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède. CIWA aide les pays riverains d'Afrique subsaharienne à exploiter les possibilités d'assurer une croissance durable, inclusive et résiliente face au climat, et de réduire la pauvreté en s'attaquant aux obstacles à une gestion et à une mise en valeur concertées des ressources en eau internationale.

Visitez notre site : www.ciwaprogram.org et www.ciwaprogram.org/fr ou suivez-nous sur Twitter [@CIWAProgram](https://twitter.com/CIWAProgram)

© 2024 Groupe de la Banque mondiale
 1818 H Street NW, Washington DC, 20433
 Téléphone : (+1) 202 473-1000 ; Internet : www.banquemondiale.org

Cet ouvrage a été rédigé par les services du Groupe de la Banque mondiale avec la contribution de collaborateurs extérieurs. Le « Groupe de la Banque mondiale » est composé des institutions juridiquement indépendantes que sont la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (BIRD), l'Association internationale de développement (IDA), la Société financière internationale (IFC) et l'Agence multilatérale de garantie des investissements (MIGA). Le Groupe de la Banque mondiale ne garantit pas l'exactitude, la fiabilité ou l'exhaustivité du contenu de cet ouvrage, ni les conclusions ou les jugements qui y sont décrits, et décline toute responsabilité en cas d'omission ou d'erreur (y compris, mais sans s'y limiter, les erreurs typographiques et les erreurs techniques) dans le contenu, quel qu'il soit. Les frontières, les couleurs, les dénominations et toute autre information figurant sur les cartes du présent ouvrage n'impliquent de la part du Groupe de la Banque mondiale aucun jugement quant au statut juridique d'un territoire quelconque et ne signifient nullement que l'institution reconnaît ou accepte ces frontières. Les observations, interprétations et opinions qui y sont exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues des institutions du Groupe de la Banque mondiale, de leurs Administrateurs ou des pays que ceux-ci représentent.

Les informations contenues dans cet ouvrage sont fournies uniquement à titre d'information générale et ne sauraient être considérées comme des conseils en matière de droit, de titres ou d'investissements, une opinion quant au bien-fondé de tout investissement, ou une sollicitation quelconque. Certaines institutions du Groupe de la Banque mondiale ou les organisations qui y sont rattachées peuvent avoir un investissement dans quelques entreprises et entités citées dans le présent ouvrage, ou fournir des conseils ou des services auxdites entreprises et entités, ou autrement détenir un intérêt financier dans celles-ci.

Droits et autorisations

Le contenu du présent ouvrage fait l'objet d'un dépôt légal. Le Groupe de la Banque mondiale encourage la diffusion de ses études et autorise la reproduction partielle ou intégrale à des fins non commerciales du présent ouvrage, à condition d'en mentionner la source et d'obtenir toutes les autorisations nécessaires à son utilisation (comme indiqué dans le présent document).

Mention de la source – Ce cadre a été préparé par Ellen Hagerman sous la direction des responsables du Programme CIWA, Anders Jägerskog et Ai-Ju Huang. La Banque mondiale a également apporté sa contribution par l'intermédiaire des membres de ses services et des consultants suivants : Catherine Tovey, Maria Angelica Sotomayor, Yogita Mumssen, Charles Gilman, Christine Ochieng, Carine Durand, Tushita Mukherjee, Arik Karani, et Nicolas Salazar-Godoy.

La Banque mondiale ne garantit pas que le contenu de cet ouvrage ne porte pas atteinte aux droits de tiers et décline toute responsabilité à cet égard. Tous les renseignements sur les droits et licences doivent être adressés au service des publications de la Banque mondiale à l'adresse suivante : World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA ; courriel : pubrights@worldbank.org.

Abréviations

ARCAN	Programme pour le climat et la nature dans la région Afrique	NCCR	Projet de coopération pour la résilience climatique dans le bassin du Nil
CIWA	Programme de Coopération pour les eaux internationales en Afrique	NELSAP-CU	Unité de coordination du Programme d'action subsidiaire des lacs équatoriaux du Nil
ENTRO	Bureau technique régional du Nil oriental	OSC	Organisation de la société civile
GESI	Parité femmes-hommes et inclusion sociale	SADC-GMI	Unité de coordination de l'Institut de gestion des eaux souterraines de la Communauté de développement d'Afrique australe
LVBC	Commission du bassin du lac Victoria		

Table des matières

1. Introduction	03
2. Objectifs du cadre	03
3. Notions de parité femmes-hommes et d'inclusion sociale	03
4. Enseignements tirés	04
5. Approche systématique pour promouvoir l'intégration de la dimension de genre et de l'inclusion sociale	05
6. Approche et initiatives porteuses de transformation de CIWA	06
7. Bilan depuis le lancement du cadre 2021	08
8. Participer à la promotion de la parité femmes-hommes et de l'inclusion sociale aux côtés de CIWA ?	08
9. Bibliographie	08
10. Annexes	09
◦ 10.1 Annexe 1 — Théorie du changement et indicateurs	10
◦ 10.2 Annexe 2 — Point sur les résultats	11
◦ 10.3 Annexe 3 — Points de vue du terrain ciblant la parité femmes-hommes et l'inclusion sociale	12
▪ Abibata Ouattara : Permettre aux femmes d'avoir accès à l'eau pour poursuivre leurs propres activités agricoles ne peut qu'avoir des effets positifs pour les populations locales	13
▪ Asia Namusoke : Contribuer au changement pour la population ougandaise et pour le climat	14
▪ Matlhogonolo Mmese : Une hydrogéologue en herbe au Botswana	16
▪ Forum des champions masculins : Qui peut décider ?	17
▪ L'approche révolutionnaire adoptée par le bassin du Nil pour promouvoir la parité femmes-hommes et l'inclusion sociale (GESI)	18
▪ Former la prochaine génération de spécialistes des eaux souterraines au Sahel	19

Cadre pour la parité femmes-hommes et l'inclusion sociale

1.1. Introduction : CIWA et les questions de la parité femmes-hommes

Le programme de Coopération pour les eaux internationales en Afrique (CIWA) lancé en 2011 aide les pays riverains d'Afrique subsaharienne à renforcer la gestion et la mise en valeur concertée des ressources en eau afin d'assurer une croissance durable et résiliente face au climat et de réduire la pauvreté. Partenariat multidonateur de la Banque mondiale, CIWA a fait de la parité femmes-hommes et de l'inclusion sociale (GESI) une priorité.

Sur le plan des programmes ou des institutions, CIWA met l'accent sur la parité femmes-hommes et la gouvernance de manière à créer un environnement permettant aux femmes décisionnaires de s'épanouir, à identifier les possibilités pour les femmes d'occuper des postes à responsabilité au niveau institutionnel et à apporter un soutien direct à ses partenaires pour leur permettre d'intégrer la parité femmes-hommes et l'inclusion sociale dans leurs activités. Sur le plan des projets, CIWA suit les procédures et les directives établies par la Banque mondiale pour la préparation des projets de manière à prendre en compte ces questions tout au long du cycle du projet.

Le cadre pour la parité femmes-hommes et l'inclusion sociale (cadre GESI) a été conçu comme un document dynamique qui doit orienter les opérations de CIWA à l'avenir. Il sera adapté en fonction des nouvelles approches et des enseignements liés à la parité femmes-hommes et à l'inclusion sociale qui émergent dans le contexte transfrontalier.

Le cadre GESI s'inscrit dans la volonté de CIWA de promouvoir les questions de parité femmes-hommes et d'inclusion sociale dans l'ensemble de ses activités. Il présente une approche stratégique globale, alignée sur le concept de transformation, qui facilite l'adoption d'approches communes et intégrées en la matière.

Le cadre, qui favorise la poursuite d'une approche globale et intégrée pour prendre en compte les préoccupations des femmes, des hommes et d'autres groupes de population vulnérables, aide aussi CIWA à s'assurer que ses investissements dans la gestion des eaux transfrontalières produisent des résultats qui profitent à tous ceux qui sont associés au projet, femmes et hommes, filles et garçons. Conçu à l'intention du personnel de CIWA, des pays partenaires et des partenaires de développement, ce cadre stratégique met en relief les principales mesures permettant de promouvoir la parité femmes-hommes, l'inclusion sociale et la gestion des eaux transfrontalières, telles qu'elles ressortent des enseignements tirés de l'expérience.

Le cadre GESI répond à l'engagement pris par le Groupe de la Banque mondiale d'intégrer la dimension de parité femmes-hommes et d'inclusion sociale dans les efforts qu'il déploie pour réaliser son objectif, à savoir créer un monde sans pauvreté sur une planète vivable. Il tient également compte des autres initiatives de la Banque et d'autres organisations visant à promouvoir ces questions.

2. Objectifs du cadre

Le cadre GESI de CIWA a pour objectif d'intégrer ces questions dans les activités de CIWA, de manière à susciter des changements en profondeur afin d'assurer une parité femmes-hommes et une inclusion durable dans le domaine de la gestion et de la mise en valeur des ressources en eau.

La stratégie vise à :

- tirer parti de l'expérience et améliorer la prise en compte des questions de parité femmes-hommes et de l'inclusion sociale au niveau de la gestion des ressources en eau transfrontalières ;
- dégager les orientations stratégiques en vue d'intégrer plus systématiquement la parité femmes-hommes et l'inclusion sociale à tous les niveaux des activités de CIWA ;
- définir les principales mesures à prendre pour permettre au programme CIWA de faire progresser la parité femmes-hommes et l'inclusion sociale dans le domaine des ressources en eau transfrontalières ; et
- renforcer l'engagement pris par le Groupe de la Banque mondiale de promouvoir la parité femmes-hommes et l'inclusion sociale telle que définie dans sa Stratégie en ce domaine (Ex. 2016-2023).

3. Notions de parité femmes-hommes et d'inclusion sociale

Notion de parité femmes-hommes :

- Cette notion couvre les femmes, les filles, les hommes et les garçons, leurs modes de pensée, leurs activités et les liens qu'ils entretiennent.
- **L'inclusion sociale** a pour raison d'être le fait que les hommes et les femmes ne forment pas des groupes homogènes. Les membres de ces groupes diffèrent selon leur âge, leur appartenance ethnique, leurs convictions et pratiques, leur situation socioculturelle et autres facteurs de vulnérabilité. L'inclusion sociale a donc pour objet d'accroître les capacités, les perspectives et la dignité des individus défavorisés en raison de leur identité afin qu'ils puissent participer à la société.
- Il est nécessaire, du fait de ces différences de cibler les difficultés particulières auxquelles sont respectivement confrontés les femmes et les hommes et de leur attribuer des espaces distincts, tout en veillant à ce que les stratégies en faveur de la parité femmes-hommes associent toutes les parties prenantes, de manière à prendre en compte les dimensions plus larges de l'inclusion sociale et de la vulnérabilité de manière adéquate.
- **La promotion de la parité femmes-hommes** vise à faire évoluer les normes et les attentes concernant les rôles donnés aux femmes et aux hommes et à changer les rapports de force en encourageant un partage plus équilibré des pouvoirs entre les autorités nationales, les entreprises, les institutions formelles et informelles et les ménages¹.

¹ Stratégie du Groupe de la Banque mondiale pour le genre et l'égalité des sexes (2016-2023).

La parité femmes-hommes :

- **ne concerne PAS uniquement les femmes et les filles :** les hommes et les garçons font partie de la solution.
- **n'est PAS uniquement du ressort des femmes :** un changement réel ne sera possible que si tout le monde est mobilisé.
- **n'est PAS un concept occidental ou étranger :** atteindre la parité femmes-hommes est un engagement d'ampleur mondiale auxquels les pays du monde entier ont adhéré dans le cadre d'accords internationaux régionaux et nationaux.
- **n'est PAS une tentative de priver les hommes et les garçons de leurs droits :** les droits humains sont universels et s'appliquent donc à tous.
- **ne concerne PAS seulement les spécialistes de la question :** compter uniquement sur les spécialistes ne permettra pas de remédier aux problèmes d'inégalité entre les femmes et les hommes ni à l'exclusion sociale. Tout le monde doit être impliqué.

4. Enseignements tirés

Le cadre GESI a été établi sur la base des conclusions et des enseignements tirés de l'étude de référence consacrée en mai 2020 aux résultats obtenus par CIWA en matière de parité femmes-hommes et d'inclusion sociale. Cette étude a été réalisée à partir d'une analyse documentaire, d'une enquête en ligne et de consultations auprès du personnel de CIWA, ainsi que de représentants de partenaires de développement et de partenaires nationaux, notamment des organismes de bassin, des communautés économiques régionales, des organisations de la société civile et des gouvernements nationaux. Elle repose également sur les enseignements tirés des efforts déployés par CIWA pour promouvoir et soutenir la prise en compte des différents aspects de la parité femmes-hommes et de l'inclusion sociale dans ses activités. La faible participation des femmes à la gestion des eaux transfrontalières, que ce soit au niveau institutionnel ou au niveau des projets, et les timides avancées enregistrées dans la lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes et l'exclusion sociale dans ce domaine s'expliquent notamment par les éléments suivants :

- i) **Le secteur de l'eau est dominé par les hommes.** Il est donc difficile pour les femmes d'y trouver un cadre où elles peuvent s'exprimer en toute sécurité, participer à des réunions et y jouer un rôle de premier plan.
- ii) **Les structures de gouvernance ne permettent pas d'intégrer les femmes.** Les lois, les politiques et les stratégies appliquées au niveau transfrontalier ne mentionnent généralement pas la promotion des questions de genre. Tout cela réduit le niveau de redevabilité et les possibilités de veiller à la bonne prise en compte des questions de parité femmes-hommes et d'inclusion sociale.
- iii) **Les femmes se heurtent à des obstacles socioculturels qui les empêchent de travailler dans le domaine de la gestion des ressources en eau.** Ces freins sont le fruit de valeurs patriarcales bien ancrées dans la plupart des sociétés africaines, en vertu desquelles les hommes sont les principaux décideurs et détenteurs du pouvoir, ce qui limite l'accès des femmes aux ressources et leur contrôle sur ces dernières.
- iv) **Les stéréotypes tendent à faire des femmes de simples utilisatrices de ressources.** Malgré le rôle essentiel qu'elles jouent dans la gestion des ressources en eau et le lourd fardeau qu'elles portent lorsque celles-ci viennent à manquer, les femmes sont généralement cantonnées à la sphère de la procréation. Cette situation a pour effet de restreindre leur participation et leur rôle au niveau des projets et des institutions.
- v) **Les administrations et les ministères de l'eau sont souvent dirigés par des hommes.** Les obstacles auxquels les femmes sont confrontées pour intégrer ou travailler dans le secteur de l'eau, notamment le manque d'accès à l'éducation, le harcèlement sexuel, l'insécurité de l'emploi et les niveaux de rémunération comparativement plus bas, expliquent cette situation².
- vi) **Les engagements ne sont pas suivis d'effets.** Les accords internationaux, régionaux ou nationaux portant sur la parité femmes-hommes et l'inclusion sociale sont souvent signés par des pays qui ne disposent pas des capacités et de la volonté nécessaires pour consacrer les ressources financières et techniques requises.
- vii) **Les institutions régionales ont enregistré des résultats limités.** Les institutions régionales chargées de la gestion des eaux transfrontalières doivent négocier sur le plan politique, et donc obtenir la coopération et l'accord de nombreux pays, souvent en concurrence les uns avec les autres³. L'adoption d'une approche cohérente et commune des questions touchant à la parité femmes-hommes et à l'inclusion sociale devient dès lors difficile.
- viii) **Les femmes sont exclues des processus de gouvernance de l'eau.** Les femmes ont peu de possibilités de participer à la prise de décision dans le domaine de l'eau, alors même que la gouvernance de cette ressource sera vraisemblablement au cœur de la sécurité hydrique mondiale.
- ix) **Les capacités et la prise de conscience sont insuffisantes.** Les parties prenantes, quel que soit leur niveau ou leur secteur d'activité, ne disposent généralement pas des capacités nécessaires ni ne comprennent pourquoi et comment appliquer les principes liés à la parité femmes-hommes et à l'inclusion sociale. Les projets locaux et les programmes institutionnels ne tiennent donc généralement pas compte de cette dimension.
- x) **L'absence d'une approche systématique.** La promotion de la parité femmes-hommes et de l'inclusion sociale est souvent confiée à une seule personne ou à un seul ministère, réduisant ainsi les possibilités d'adopter une approche systématique. Les projets prévoient généralement des actions ponctuelles plutôt que d'intégrer ces questions aux différents niveaux et secteurs dans lesquels ils sont mis en œuvre.
- xi) **Une allocation de ressources insuffisante.** Les ressources consacrées à l'intégration des questions de parité femmes-hommes et d'inclusion sociale tout au long du cycle des projets et des programmes sont souvent sous-estimées faute de comprendre le rôle essentiel de leur prise en compte dans la réussite d'un projet.
- xii) **La notion de genre est complexe.** Les programmes et les projets tiennent rarement compte de la complexité des relations entre les hommes et les femmes ou de la manière dont les normes de genre imprègnent les institutions, les forces du marché et les interactions culturelles, en particulier dans les secteurs techniques et dominés par les hommes, comme la gestion des ressources en eau.
- xiii) **Les interventions ponctuelles.** Les questions de parité femmes-hommes et d'inclusion sociale sont complexes et ne peuvent être résolues par des interventions isolées. Il convient d'intervenir à plusieurs niveaux pour faire évoluer les normes et les croyances à l'origine de l'inégalité entre les hommes et les femmes et de l'exclusion sociale.
- xiv) **Le suivi et l'évaluation sont insuffisants.** La collecte et l'analyse de données ventilées sont trop souvent négligées, tant au niveau du programme qu'à celui du projet. L'absence d'indicateurs ou de plan de suivi tenant compte de la parité femmes-hommes et de l'inclusion sociale aggrave encore la situation.

² Troell, Jessie et Yaari, Elizabeth. *Tapping our Potential: Women's Water Leadership in the Nile Basin*, 2019, document d'orientation.

³ Earle, Anton et Bazilli, Susan. *A gendered critique of transboundary water management*, 2013, Feminist stages.

5. Approche systématique pour promouvoir l'intégration de la dimension de genre et de l'inclusion sociale

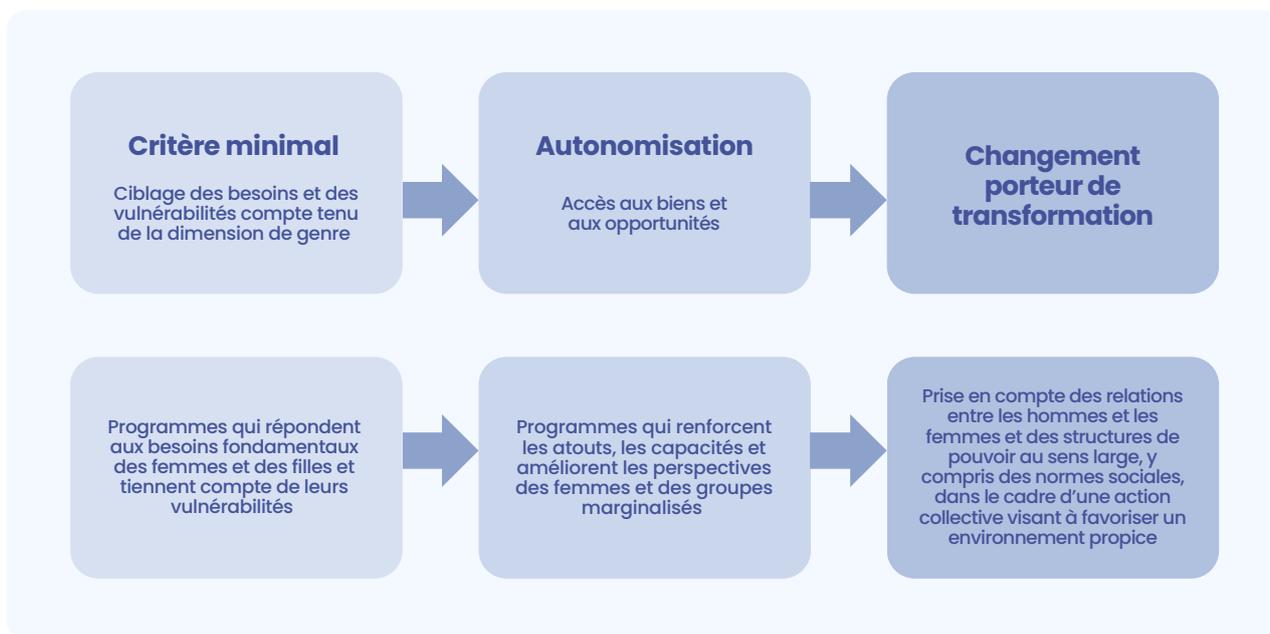
Il est de plus en plus admis, dans le monde entier, qu'il ne suffit pas d'être « sensible aux questions de genre »⁴.

Il convient d'opérer des réformes institutionnelles et systémiques en matière de genre et de pouvoir pour parvenir à des changements significatifs et durables. La mise en place d'une stratégie de promotion de la parité femmes-hommes favorise une évolution plus profonde au niveau individuel et sociétal en facilitant des réformes soutenues par des mécanismes de mise en œuvre, notamment la budgétisation ou la programmation. Cette approche met davantage l'accent sur la remise en question des structures favorisant l'exclusion que sur le traitement des manifestations de l'inégalité entre les hommes et les femmes. Elle part du constat que le changement de normes et de valeurs patriarcales profondément ancrées ne se limite pas aux communautés et aux familles. Elle doit également être abordée au sein des institutions et des systèmes qui perpétuent souvent les inégalités entre les hommes et les femmes. Les approches qui réussissent à faire bouger les choses en matière d'égalité entre les hommes et les femmes ne se contentent pas de cibler les ministères classiques comme ceux de l'égalité entre les hommes et les femmes et du Développement social, mais s'efforcent d'atteindre le plus grand nombre de secteurs, y compris le ministère des Finances et celui de l'Eau.

Il faut pour cela engager de manière systématique des changements fondamentaux à tous les niveaux de la société et dans tous les secteurs. Le **diagramme ci-dessous**⁵ montre que cela requiert l'adoption d'approches et de mesures qui s'inscrivent dans le continuum de la parité femmes-hommes et de l'inclusion sociale. Ces approches doivent aller de l'établissement de critères minimum de mesures prises visant à répondre aux besoins pratiques et reproductifs des femmes, à leur autonomisation pour leur permettre de participer à la prise de décision. Elles doivent aboutir à des changements en profondeur qui permettent d'aborder les relations hommes-femmes et les structures de pouvoir au sens large dans le cadre d'une action collective.



Il convient de mener des recherches plus approfondies sur les nombreuses différences et inégalités concomitantes, tout en veillant à ce que toutes les personnes, quels que soient leur sexe, leur appartenance ethnique, leurs capacités et autres facteurs de vulnérabilités, puissent tirer profit des actions menées. Il importe également d'abandonner les interventions ponctuelles et celles qui visent un nombre de personnes donné au profit d'actions produisant des changements concrets dans les relations entre les hommes et les femmes et dans les structures de pouvoir. Il est nécessaire de susciter un engagement collectif, notamment en proposant des mesures visant à former et à sensibiliser la population, pour que chacun comprenne l'intérêt de tenir compte des questions de parité femmes-hommes et d'inclusion sociale tout au long du cycle du projet ou à tous les niveaux d'une institution et qu'il y adhère. Les approches porteuses de transformations en matière de genre doivent être étayées par des analyses approfondies dans ce domaine et une compréhension des situations locales. Il est indispensable de tenir compte de la parité femmes-hommes et de l'inclusion sociale dans les activités de CIWA, et il est tout aussi important de s'assurer que le personnel du Programme et ses partenaires comprennent pleinement ses questions et leur application au contexte de la gestion des ressources en eau transfrontalières.



⁴ Gender Equality, International Development Research Center, avril 2020.

⁵ Cadre élaboré par Caroline Moser avec le département Développement social du Fonds ICED (Infrastructures and Cities for Economic Development) financé par le FCDO.

6. Approche et initiatives porteuses de transformation de CIWA

Adopter une approche intégrée et exhaustive pour favoriser la parité femmes-hommes et l'inclusion sociale :

La gestion des ressources en eau, le développement durable et la parité femmes-hommes sont interdépendants et doivent être abordés de manière globale et intégrée, conformément aux principes d'une approche porteuse de transformation.

Des mesures seront prises pour assurer l'intégration des différents aspects de la parité femmes-hommes et de l'inclusion sociale tout au long du cycle du projet, dans tous les secteurs et à tous les niveaux des institutions transfrontalières soutenues par CIWA. La conception et la mise en œuvre des politiques, des programmes et des projets s'appuieront systématiquement sur une analyse de la dimension de genre.

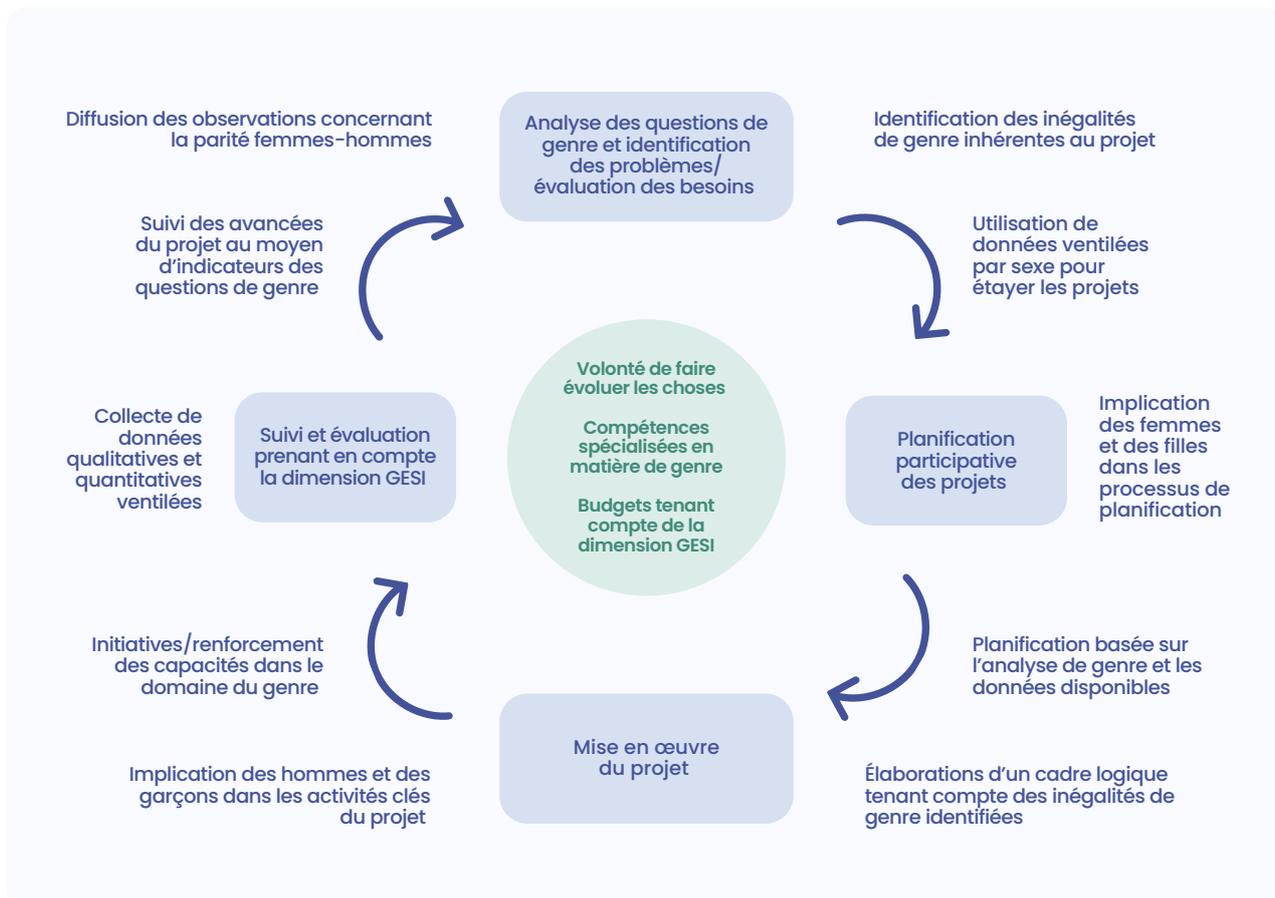
Des mesures seront également prises pour faciliter la sensibilisation et la coordination avec les partenaires de CIWA ou les organisations internationales et locales connexes menant des activités susceptibles de compléter ou de renforcer les initiatives liées à ces questions mises en place dans le cadre de programmes financés par CIWA.

Renforcer les capacités de CIWA et de ses partenaires pour favoriser la parité femmes-hommes et l'inclusion sociale :

Il est essentiel de renforcer les capacités de CIWA en matière de parité femmes-hommes et d'inclusion sociale afin d'assurer une vision commune à l'échelle du programme. Il est tout aussi important d'accroître les connaissances et les capacités du personnel de CIWA, de ses partenaires et des parties prenantes externes pour qu'ils sachent comment intégrer ces questions et comprennent pourquoi une telle prise en compte est essentielle à la réussite du programme.

Il s'agira de mettre au point et d'assurer des activités d'accompagnement et de renforcement des capacités auprès des membres du personnel et des partenaires de CIWA pour assurer une compréhension et une appropriation communes du cadre général relatif à la parité femmes-hommes et à l'inclusion sociale, tout en encourageant chacun à assumer ses responsabilités dans la mise en œuvre du programme de CIWA dans ce domaine.

Ces mesures seront complétées par une analyse permettant de déterminer les parties prenantes qui, au sein du programme dans son ensemble, sont en mesure d'influer sur le changement ou de défendre la parité femmes-hommes et l'inclusion sociale. Ce travail sera suivi par un programme de renforcement des capacités ciblé.



6. Approche et initiatives porteuses de transformation de CIWA (suite)

Comblent les lacunes des données et des connaissances :

Il importe de faciliter la gestion des connaissances et d'encourager une culture de l'apprentissage de façon à recenser les meilleures pratiques et les enseignements susceptibles d'améliorer les stratégies d'intégration des questions de parité femmes-hommes et d'inclusion sociale et d'identifier les insuffisances liées à ces dernières nécessitant des interventions ciblées. Il sera essentiel, dans le cadre de la préparation du projet, de recueillir et d'analyser des données probantes tout au long du programme. Il s'agira notamment de recueillir de façon systématique des données ventilées par sexe, âge et niveau de pauvreté, pour permettre à CIWA mais aussi à ses partenaires et aux parties prenantes d'améliorer l'utilisation de l'analyse de la parité femmes-hommes et de l'inclusion sociale.

Le processus d'élaboration et de mise en œuvre de projets tenant compte de la dimension de genre s'appuiera sur des données relatives à la parité femmes-hommes et à l'inclusion sociale, notamment des stratégies, des études de référence et la collecte de données qualitatives et quantitatives. La collecte et l'analyse de données et d'autres éléments pertinents viseront également à définir des stratégies concrètes pour lever les obstacles systémiques à la parité femmes-hommes et à l'inclusion sociale.

Des mesures seront prises pour partager les connaissances sur les questions de parité femmes-hommes et d'inclusion sociale pertinentes dans le contexte transfrontalier et pour en tirer des enseignements. Il s'agira notamment de recenser les bonnes pratiques et les réalisations probantes des partenaires de projet et de les diffuser.

Veiller à intégrer les dimensions de parité femmes-hommes et d'inclusion sociale dans le suivi et l'évaluation :

Une stratégie porteuse de transformation efficace doit intégrer des stratégies et des méthodes de suivi et d'évaluation tenant compte des aspects de parité femmes-hommes et d'inclusion sociale. Il s'agira, dans un premier temps, d'allouer des financements et de prendre des mesures qui permettront de recueillir et d'analyser de façon systématique des données ventilées sur les disparités de genre et les exclusions sociales, de manière à intégrer ces questions dans la conception et la mise en œuvre des projets, mais également dans le suivi de leurs résultats.

Le projet devra également prévoir des indicateurs de la parité femmes-hommes et de l'inclusion sociale. Des analyses GESI seront réalisées au titre du processus de suivi afin de déterminer si des progrès ont été accomplis dans ce domaine pour chaque projet. Les cadres logiques seront révisés, le cas échéant et dans la mesure du possible, afin d'inclure des informations ventilées par sexe, et notamment des cibles et des indicateurs. Les évaluations à mi-parcours et finales des projets et des programmes permettront de contrôler la bonne intégration de la dimension GESI.

Des indicateurs supplémentaires tenant compte de la parité femmes-hommes et de l'inclusion sociale seront élaborés au niveau des programmes, et l'analyse GESI fera partie de l'examen à mi-parcours et du processus d'évaluation finale.

Principales mesures

Au niveau du programme

- **Préparer un cadre pour la parité femmes-hommes et l'inclusion sociale.** Ce cadre est conçu comme un document dynamique qui pourra être adapté en fonction des nouvelles données ou des enseignements liés à la parité femmes-hommes et à l'inclusion sociale et de sa pertinence pour le domaine des eaux transfrontalières. Il servira de guide au personnel de CIWA, à ses partenaires de développement et à ses partenaires nationaux, et leur suggérera des pistes à suivre pour intégrer la dimension GESI dans les activités de CIWA, en tenant compte des enseignements tirés dans ce domaine dans le contexte des eaux transfrontalières.
- **Adopter et promouvoir une approche porteuse de transformation.** CIWA jouera un rôle de premier plan en encourageant l'adoption d'une approche porteuse de transformation grâce à la mobilisation des parties prenantes pertinentes, à l'établissement de partenariats stratégiques et à la promotion de documents stratégiques encourageant la prise en compte systématique de la dimension GESI à tous les niveaux et dans tous les secteurs liés à la gestion des eaux transfrontalières dans lesquels CIWA intervient. Des études de cas seront menées pour présenter les facteurs de réussite et les difficultés liés à la mise en œuvre d'une telle approche.
- **Renforcer la prise en compte de la parité femmes-hommes et de l'inclusion sociale en matière de suivi et d'évaluation et de gestion des connaissances.** De nouveaux indicateurs seront élaborés pour démontrer les efforts déployés par le programme CIWA pour veiller à ce que les questions de parité femmes-hommes et d'inclusion sociale occupent une place centrale dans ses activités. Les indicateurs existants seront aussi passés en revue pour identifier les possibilités d'y intégrer des éléments liés à la dimension GESI. Les données collectées et analysées liées à la GESI et aux eaux transfrontalières seront partagées avec le personnel de CIWA et ses partenaires au moyen de plateformes virtuelles.
- **Assurer une supervision durable des initiatives liées à la dimension GESI.** Les responsables de CIWA encourageront la prise en compte systématique de la parité femmes-hommes et de l'inclusion sociale dans l'ensemble des activités du programme. Il s'agira notamment de veiller à ce que le processus budgétaire de CIWA garantisse l'allocation de ressources financières et techniques suffisantes pour faciliter l'intégration de ces aspects au niveau des programmes et des projets à court, à moyen et à long terme.
- **Renforcer les capacités liées à la parité femmes-hommes et à l'inclusion sociale.** Un programme de renforcement des capacités destiné au personnel de CIWA et de ses partenaires sera élaboré et mis à l'essai avant d'être déployé à grande échelle. Ce programme comportera deux volets : 1) Une présentation des principaux concepts et enjeux afin d'établir une compréhension commune de la pertinence de la dimension GESI dans le contexte transfrontalier ; 2) Une formation sur la manière d'intégrer la dimension GESI tout au long du cycle du projet de manière concrète.
- **Recenser les outils et les ressources GESI et/ou en élaborer de nouveaux.** Des outils simples seront mis à la disposition du personnel de CIWA et de ses partenaires pour les aider à mieux comprendre où, pourquoi et comment tenir compte de cette dimension dans le cadre de leurs activités. Un inventaire sera dressé afin d'identifier les ressources disponibles avant d'en concevoir de nouvelles. Il convient d'étudier la possibilité de collaborer à l'élaboration d'outils et de ressources.

- **Analyser les différents aspects de l'inclusion sociale pour les appliquer aux initiatives liées aux ressources en eau transfrontalières.** Dans le cadre de sa stratégie globale d'identification et de collaboration avec les parties prenantes pertinentes au niveau institutionnel et à celui des projets, le programme CIWA défendra et intégrera le principe selon lequel les hommes et les femmes ne forment pas des groupes homogènes. Les documents de projet et les communications externes mettront l'accent sur la nécessité de dissocier les nombreuses identités et caractéristiques associées aux hommes et aux femmes participant aux projets de CIWA.

Au niveau des projets :

- **Procéder à un examen systématique des documents de projet.** Tous les documents de projet de CIWA seront examinés en vue de garantir la prise en compte des questions liées à la parité femmes-hommes et à l'intégration sociale tout au long du cycle du projet et dans tous les secteurs où ce dernier sera mis en œuvre. Une expertise technique sera fournie aux équipes de projet pour s'assurer qu'elles comprennent la logique des approches et des termes proposés pour promouvoir la parité femmes-hommes et l'inclusion sociale. Ces mesures seront complétées par un accompagnement qui contribuera à assurer l'adoption de ces approches et la prise en compte de la documentation en la matière.
- **Intégrer une approche porteuse de transformation dans la planification et la mise en œuvre des projets.** La planification et la mise en œuvre des projets tiendront compte de la nécessité de multiplier les interventions dans divers secteurs afin de favoriser un changement profond. Les projets de CIWA seront conçus en tenant compte du fait que la lutte contre l'inégalité entre les femmes et les hommes et l'exclusion sociale passe par la mobilisation de multiples parties prenantes dans de nombreux secteurs. Des ressources seront ainsi allouées pour recenser les parties prenantes et collaborer avec une grande diversité d'entre elles.
- **Incorporer la dimension GESI dans les activités de suivi et d'évaluation.** Les questions liées à la parité femmes-hommes et l'inclusion sociale seront systématiquement intégrées dans le processus d'élaboration de cadres de résultats et d'indicateurs des projets. Des données ventilées seront collectées et utilisées, dans la mesure du possible, pour orienter la conception des projets et le suivi des résultats. Des études de cas seront préparées et diffusées pour documenter les réussites et les difficultés des projets intégrant la dimension GESI de façon à renforcer les connaissances sur la manière de mettre en œuvre une approche porteuse de transformation dans le cadre des projets.
- **Affecter les ressources financières et humaines nécessaires à la poursuite des actions de promotion de la parité femmes-hommes et de l'inclusion sociale tout au long du cycle du projet.** Un financement sera alloué à la réalisation des objectifs GESI dans le cadre du processus budgétaire réservé aux projets de CIWA. La budgétisation tiendra également compte de la nécessité de disposer des compétences techniques requises dans ce domaine pour orienter la conception et la mise en œuvre des projets. Des exercices de suivi et d'évaluation intégreront également ces éléments.

- **Renforcer les capacités liées à la parité femmes-hommes et à l'inclusion sociale.** Le programme de renforcement des capacités s'adressera au personnel et aux partenaires intervenants dans de multiples secteurs et activités, de façon à faciliter l'adoption d'une approche porteuse de transformation. Une formation et un accompagnement ciblés seront proposés, le cas échéant, pour relever des défis spécifiques en matière de parité femmes-hommes et d'inclusion sociale. Le programme prévoira et allouera les ressources nécessaires pour assurer une remise à niveau régulière du personnel de CIWA et de ses partenaires, afin de garantir la poursuite de l'apprentissage dans ce domaine.
- **Utiliser les outils et les ressources liés à la parité femmes-hommes et à l'inclusion sociale tout au long du cycle du projet (planification, mise en œuvre et suivi et évaluation).** Ces outils et ressources seront mis à la disposition du personnel de CIWA et de ses partenaires afin d'encourager leur utilisation durant la conception, la mise en œuvre et le suivi des dimensions GESI des projets. Des ateliers seront également organisés pour faciliter le recours à ces instruments dans le cadre de projets en cours.
- **Réaliser une cartographie des parties prenantes afin d'identifier les vulnérabilités des populations cibles.** La démarche adoptée par CIWA pour mobiliser les parties prenantes consistera à identifier et à recenser les populations vulnérables en fonction du pays ou du contexte régional dans lequel le projet intervient. Les difficultés rencontrées par certaines populations vulnérables seront mises en évidence et des stratégies seront mises en place pour y répondre.

7. Bilan depuis le lancement du cadre 2021

Le cadre pour la parité femmes-hommes et l'inclusion sociale publié par CIWA en 2021 a été conçu comme un document dynamique destiné à orienter les activités de CIWA à l'avenir. CIWA a depuis contribué à l'élaboration et à la mise en œuvre de nombreuses mesures et initiatives visant à faciliter la prise en compte de la dimension GESI dans les projets et les institutions qu'il soutient. Il a ainsi participé à la conception d'outils, au renforcement des capacités, à la prise en compte de la dimension GESI dans l'élaboration et la mise en œuvre de projets, ainsi qu'à la production de supports de communication.

CIWA a également lancé en juin 2023 le programme des Champions masculins pour l'autonomisation des femmes. Ce programme inédit a pour objectif d'inciter les hommes à promouvoir un environnement plus favorable à la participation des femmes dans le secteur de l'eau, dominé par les hommes. Ces mesures visent à favoriser l'adoption d'une stratégie globale et intégrée de la dimension GESI et ainsi la mise en œuvre concertée d'une approche globale porteuse de transformation dans le domaine des eaux transfrontalières.

Soucieuse de promouvoir l'inclusion sociale dans les programmes qu'il soutient, CIWA veille également à ce que les investissements qu'il réalise dans le domaine de la gestion des eaux transfrontalières produisent des résultats qui profitent aux femmes et aux hommes, mais aussi aux filles et aux garçons issus de milieux différents, y compris aux groupes de population vulnérables. L'annexe 2 contient de plus amples informations sur les mesures prises.

8. Participer à la promotion de la parité femmes-hommes et de l'inclusion sociale aux côtés de CIWA

Les efforts déployés par CIWA pour prendre en compte et promouvoir la parité femmes-hommes et l'inclusion sociale s'inscrivent dans une stratégie porteuse de transformation et ne se borneront pas à mobiliser et à cibler son propre personnel, ses partenaires nationaux et ses partenaires de développement. Il est indispensable, pour réaliser des changements en profondeur et éliminer les inégalités entre les hommes et les femmes et l'exclusion sociale dans le domaine des eaux transfrontalières, d'établir une communauté de parties prenantes déterminées à œuvrer de concert et de travailler à ses côtés. Les obstacles profondément ancrés perpétuant les inégalités et empêchant les femmes et les autres groupes de population vulnérables de jouer un rôle clé pour améliorer la gestion des eaux transfrontalières peuvent être plus facilement surmontés en collaborant avec les différentes parties prenantes. Toute personne souhaitant promouvoir la parité et l'inclusion sociale dans le domaine des eaux transfrontalières est invitée à se rapprocher de CIWA, en s'adressant au programme (ciwa@worldbank.org) ou en utilisant les mécanismes de mobilisation des citoyens prévus dans les différents projets financés par CIWA.

9. Bibliographie

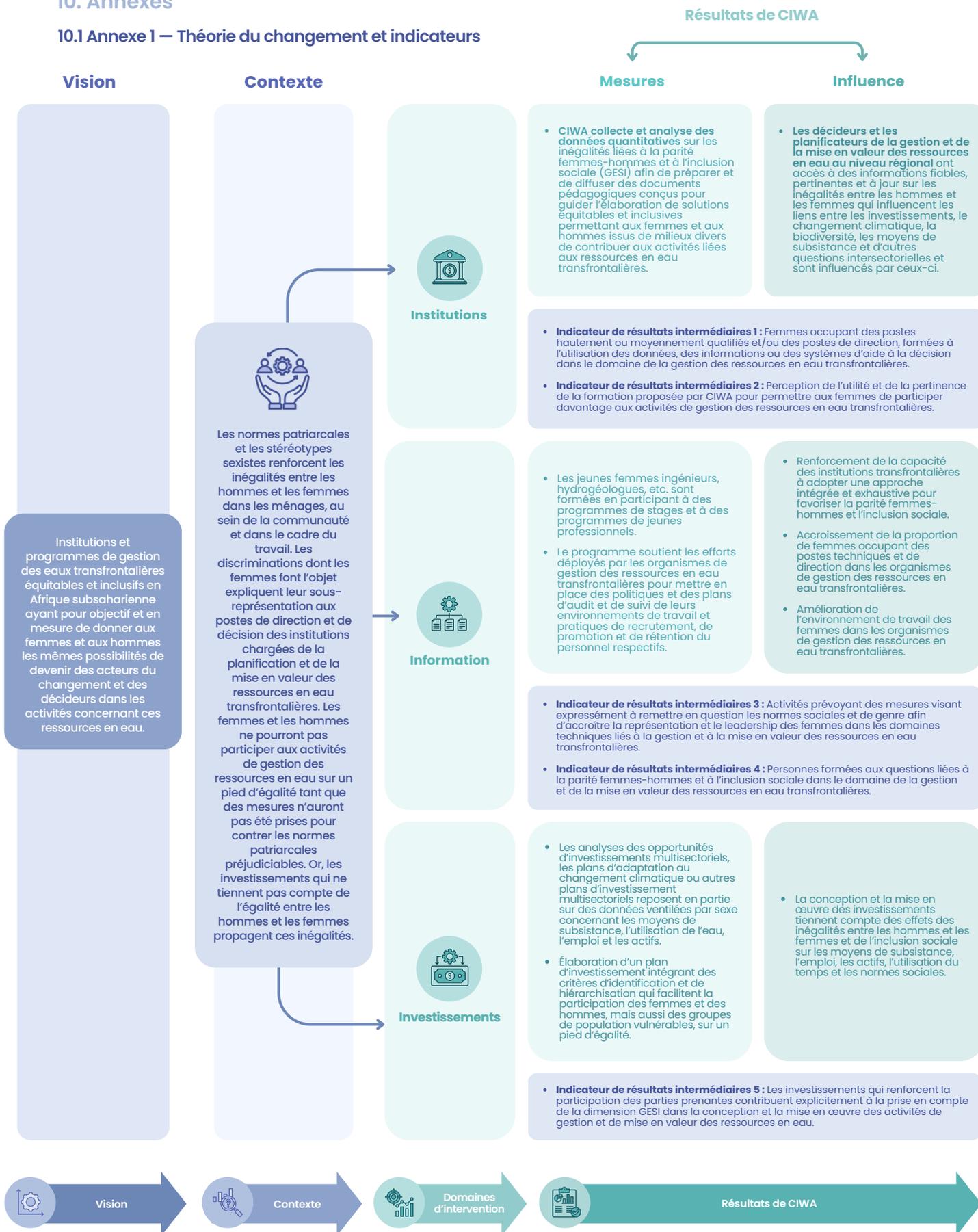
- Earle, A. et Bazilli, S. *A gendered critique of transboundary water management*, 6 février 2013. Feminist Review.
- Fauconnier, I. Jenniskens, A. and Page, P. *Women as change-makers in governance of shared waters*, 2018, Union internationale pour la conservation de la nature.

- Groupe de la Banque mondiale. 2015. *Gender Equality, Poverty Reduction, and Inclusive Growth 2016–2023*. Stratégie pour le genre et l'égalité des sexes.
- Groupe de la Banque mondiale et Programme de partenariat pour l'eau. *Toolkit for Mainstreaming Gender in Water Operations*. Mars 2016.
- Grown, C., Addison, T., et Tarp, F. *Aid for Gender Equality and Development: Lessons and Challenges*. Journal of International Development. 14 mars 2016.
- International Development Research Center, *Gender Equality*, Avril 2020
- Moser, C., et SDDirect. 2015. *Gender and Inclusion Framework*. Disponible à : <https://medium.com/iced-facility/mainstreaming-gender-inclusion-in-infrastructure-programming-dc947055168f>. Consulté le 7 juin 2021.
- Troell, J. et Yaari, E. *Tapping our Potential: Women's Water Leadership in the Nile Basin*. Document d'orientation, juillet 2019.
- UNU-WIDER. 2014. *Aid and gender equality*. ReCom Position Paper. Helsinki : UNU-WIDER.
- WWF-DFID, 2010. *International Architecture for Transboundary Water Resources Management: Policy Analysis and Recommendation*, Londres : Fonds mondial pour la nature et Département britannique pour le développement international.
- Zwarteveen, M. 2008. *Men, masculinities and water powers in irrigation*, *Water Alternatives*, Vol. 1 No. 1:111–130.



10. Annexes

10.1 Annexe 1 – Théorie du changement et indicateurs



10.2. Annexe 2 – Point sur les résultats

Depuis deux ans, la spécialiste principale de CIWA pour les questions de parité femmes-hommes et d'inclusion sociale conçoit et dispense une formation en ligne dans ce domaine au personnel de CIWA et à ses bailleurs de fonds. Conformément à l'engagement qu'il a pris d'assurer un appui technique à ses partenaires de mise en œuvre, CIWA a également soutenu l'élaboration et la fourniture d'une formation adaptée à trois organismes régionaux de gestion des ressources en eau transfrontalières : l'[Unité de coordination du programme d'action subsidiaire des pays des lacs équatoriaux du Nil \(NELSAP-CU\)](#), le [Bureau technique régional du Nil oriental \(ENTRO\)](#), et la [Commission du bassin du lac Victoria \(LVBC\)](#). Toutes ces organisations mettent en œuvre un élément clé du [Projet de coopération pour la résilience climatique du bassin du Nil \(NCCR\)](#).

La formation a été organisée en deux volets pour permettre aux participants de mieux comprendre comment intégrer la dimension GESI au niveau du projet et à celui de l'institution

- La première partie avait pour but de définir les fondements de la parité femmes-hommes et de l'inclusion sociale et de souligner la nécessité pour les hommes de prendre une part active à la lutte contre la prédominance des hommes au sein des institutions chargées de la gestion des ressources en eau transfrontalières. Ce fut également l'occasion pour chaque organisation de revoir et de réviser leur plan d'action respectif en la matière, en déterminant les mesures à prendre pour veiller à ce que les organisations soient plus attentives à ces questions, afin d'améliorer le recrutement, la rétention, la promotion et la participation des effectifs féminins.
- La deuxième partie visait à expliquer comment prendre en compte la dimension GESI tout au long du cycle du projet, notamment en préparant un plan d'action chiffré pour promouvoir la parité femmes-hommes, en intégrant la dimension GESI dans la planification et la mise en œuvre du projet, et en élaborant un cadre de résultats comprenant des indicateurs ventilés, tant quantitatifs que qualitatifs.

Gestion des connaissances et enseignements tirés :

Le cadre de CIWA met en évidence l'importance de faciliter la gestion des connaissances et d'encourager une culture de l'apprentissage pour recenser et partager les enseignements tirés susceptibles d'améliorer les stratégies d'intégration de la dimension GESI dans les projets et les institutions qu'il soutient.

La préparation d'une série de notes thématiques rendant compte des initiatives réussies d'intégration de la dimension GESI dans la planification des projets financés par CIWA a permis de dégager les enseignements tirés de ces activités :

- [Applying a Gender Equality and Social Inclusion Lens to the Transboundary Water Context \(en anglais\)](#)
- [Gender Equality and Social Inclusion in Nile Basin Transboundary Water Resources Management and Development \(en anglais\)](#)
- [Ensuring Gender and Social Inclusion is Considered at the Project Concept Phase \(en anglais\)](#)

- Les notes thématiques mettent en évidence les mesures prises par les équipes de projet de CIWA pour garantir la prise en compte de la dimension GESI dans les différents projets financés par le programme, qu'il s'agisse du [NCCR](#), du [projet de gestion durable des eaux souterraines dans les États membres de la Communauté de développement d'Afrique australe \(SADC\)](#), du [projet sur la contribution des eaux souterraines à la résilience dans la Corne de l'Afrique](#) ou de l'[initiative sur les eaux souterraines au Sahel](#). CIWA travaille également avec son équipe de communication pour faciliter le partage de ces notes thématiques afin d'encourager la prise en compte des leçons acquises par CIWA et par d'autres organisations. CIWA a également préparé et publié une série de [blogs](#) et d'autres [messages sur les médias sociaux](#) sur les activités qu'il mène pour promouvoir la parité femmes-hommes et l'inclusion sociale.

La spécialiste principale des questions de parité femmes-hommes et de l'inclusion sociale de CIWA est intervenue lors d'une conférence organisée en 2020 par l'Institut IHE Delft pour l'éducation relative à l'eau, intitulée *(En)gendering Transboundary Water Governance Feminist Perspectives on Water Conflict and Cooperation* (Intégrer la dimension de genre dans la gouvernance des ressources en eau transfrontalières : point de vue féministe sur les conflits et la coopération dans le domaine de l'eau). Son exposé visait à présenter les vues des principales parties prenantes sur la méthode à suivre pour adopter une approche des questions de parité femmes-hommes porteuses de transformation dans le bassin du Nil, et sur l'efficacité de la poursuite d'une telle approche. Suite à la conférence, CIWA a été invité à rédiger un article publié dans un ouvrage paru en anglais sous le titre *Gender Dynamics in Transboundary Water Governance Feminist Perspectives on Water Conflict and Cooperation* (Dynamique du genre dans la gouvernance des ressources en eau transfrontalières : point de vue féministe sur les conflits et la coopération dans le domaine de l'eau). Ce document, qui s'appuie sur une série d'entretiens réalisés auprès d'acteurs clés travaillant sur les questions de parité femmes-hommes dans le bassin du Nil, présente une analyse de leurs points de vue concernant les atouts et obstacles enregistrés dans la mise en œuvre d'une approche porteuse de transformation pour la parité femmes-hommes.

Identification des populations vulnérables dans une optique d'inclusion sociale :

La stratégie adoptée par CIWA pour promouvoir l'inclusion sociale repose sur l'idée que les femmes et les hommes ne forment pas des groupes homogènes et qu'il importe d'identifier tout autre obstacle ou vulnérabilité susceptible d'empêcher les parties prenantes de participer aux projets et programmes liés aux ressources en eau transfrontalières et d'en tirer profit. CIWA a mis au point une [trousse à outils sur l'inclusion sociale](#) destinée aux sociologues afin de faciliter l'identification des vulnérabilités particulières auxquelles sont exposées les parties prenantes participant aux projets soutenus par le programme ou en subissant les effets. Cette trousse à outils s'accompagne d'un [document de synthèse de deux pages](#) produit pour aider les membres des équipes de projet à comprendre et à soutenir les efforts déployés pour identifier les groupes de population vulnérables. La trousse à outils, conçue pour guider les équipes tout au long du cycle du projet, présente des mesures ciblées allant de la cartographie et de la mobilisation des parties prenantes à la collecte de données permettant d'analyser la situation de certains groupes vulnérables. Elle a aussi pour objet de faire réfléchir à la manière dont le projet financé par CIWA pourrait porter préjudice à ces groupes ou les empêcher d'en tirer tous les avantages. La collecte de données qualitatives et quantitatives sur la parité femmes-hommes et l'inclusion sociale s'inscrit dans le cadre du processus adopté dans le but de guider la conception et la mise en œuvre des projets financés par CIWA et de définir des stratégies concrètes pour s'attaquer aux obstacles systémiques qui entravent la promotion de ces principes.

Appui technique apporté par CIWA à ses partenaires (NELSAP-CU et ENTRO) sur les questions de parité femmes-hommes et d'inclusion sociale :

CIWA est intervenu directement auprès de ses partenaires pour les aider à prendre systématiquement en compte la dimension de genre ; il visait ainsi à encourager l'adoption d'une stratégie porteuse de transformation pour lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes et promouvoir l'inclusion sociale. La NELSAP-CU, l'ENTRO et la LVBC ont également bénéficié d'un appui qui avait pour objet de les aider à élaborer un plan d'action chiffré pour la parité femmes-hommes. Ce plan d'action sera le principal guide des efforts déployés par chaque organisation pour offrir un cadre de travail tenant mieux compte des besoins des femmes et plus favorable à la vie de famille, ce qui favorisera l'accroissement du nombre de femmes aux niveaux de décision et d'encadrement dans ces institutions. CIWA a également soutenu l'élaboration d'une stratégie d'intégration de la dimension GESI pour l'Institut de gestion des eaux souterraines de la SADC (SADC-GMI). Cette stratégie est entrée en vigueur à la fin de l'année 2021.

Activités de suivi et d'évaluation

CIWA s'appuie sur les résultats de l'étude de référence réalisée en 2020 et continue de suivre et d'évaluer la prise en compte de la dimension GESI dans les programmes et les institutions qu'il soutient. En 2022, il a demandé que soit réalisée une évaluation externe à mi-parcours qui a déterminé que les efforts déployés par le programme pour intégrer cette dimension dans ses activités étaient satisfaisants. CIWA a établi un nouvel indicateur GESI et a également participé à l'élaboration d'une étude de cas réalisée par l'unité de suivi, d'évaluation et d'apprentissage d'ARCAN, le programme pour le climat et la nature dans la région Afrique.

Communication et sensibilisation

Blogs

- [Un verre à moitié plein : promouvoir la parité entre les femmes et les hommes dans la prise de décisions concernant 60 % de l'eau douce de la planète.](#) Ce blog a été publié à l'occasion de la Journée internationale de la femme 2024 placée sous le thème « Investir en faveur des femmes : accélérer le rythme ».
- [CIWA lance le programme des champions masculins pour l'autonomisation des femmes afin de lutter contre les inégalités de genre dans le domaine des eaux transfrontalières.](#) Ce blog évoque les origines du programme des champions masculins pour l'autonomisation des femmes, lancé par CIWA en 2023.
- [Ne laisser personne sur le bord du chemin. Réflexions sur la prise en compte de l'inclusion sociale dans les activités de CIWA.](#) Ce blog illustre, à l'aide d'exemples concrets, les efforts déployés par CIWA pour intégrer la dimension de l'inclusion sociale dans ses activités.
- [Vers un monde plus égalitaire dans la gestion des eaux transfrontalières en Afrique subsaharienne.](#) Ce blog relate l'expérience de la spécialiste des questions de parité femmes-hommes et d'inclusion sociale chargée de soutenir les programmes et les projets de CIWA.
- [Journée internationale de la femme rurale : gros plan sur les projets dans le secteur de l'eau qui renforcent la participation et le développement professionnel des femmes africaines.](#) La spécialiste des questions de parité femmes-hommes et de l'inclusion sociale de CIWA livre son regard éclairé sur la conception et la mise en œuvre des principes et des outils mis au point en la matière dans le contexte de la gestion des ressources en eau transfrontalières.

Vidéos

- [Ethiopia Bisrat : portrait d'une ingénieure en ressources en eau.](#) Ethiopia Bisrat, Ingénieure en ressources en eau, vient d'Éthiopie et nous fait part de son expérience en tant que participante au programme ENTRO et nous explique comment ce dernier l'a aidé à développer ses compétences et à préciser son parcours professionnel.
- [Une femme ingénieure facilite l'accès aux eaux souterraines à Chongwe \(Zambie\).](#) L'Ingénieure Beatrice Kanyamuna-Pole, hydrogéologue principale dans le département chargé de l'exploitation des ressources en eau, en Zambie, raconte son parcours, en tant que femme, dans ce secteur.
- [Des jeunes femmes prennent en main la gestion des ressources en eau de l'Afrique.](#) Amna Omer travaillait comme coordinatrice pour le programme du Bureau technique régional du Nil oriental (ENTRO). Elle est convaincue que ce programme, financé par CIWA, constitue une occasion unique pour les jeunes de gagner de l'expérience.
- [SIWI Takeaway Two. Gender and Social Inclusion \(en anglais\).](#) Regardez notre vidéo sur la participation de CIWA à la Semaine mondiale de l'eau organisée à Stockholm (Suède) en 2022.
- [International Woman Day 2022. Ellen Hagerman gives us an overview of CIWA's engagements towards GESI \(en anglais\).](#) Ellen Hagerman, spécialiste principale des questions de parité, insiste sur l'importance de mettre les femmes au premier plan pour leur permettre d'assumer des responsabilités plus importantes dans le domaine de l'eau transfrontalière.

Podcast

- [Le podcast de CIWA : conversation avec Reginalda Joseph \(en anglais\).](#) Reginalda Joseph, hydrogéologue au ministère namibien de l'Agriculture, de l'Eau et de la Réforme agraire, évoque son parcours professionnel dans le secteur de l'eau et explique comment les femmes peuvent surmonter les obstacles qui se dressent devant elles. Découvrez ce premier podcast captivant de CIWA.

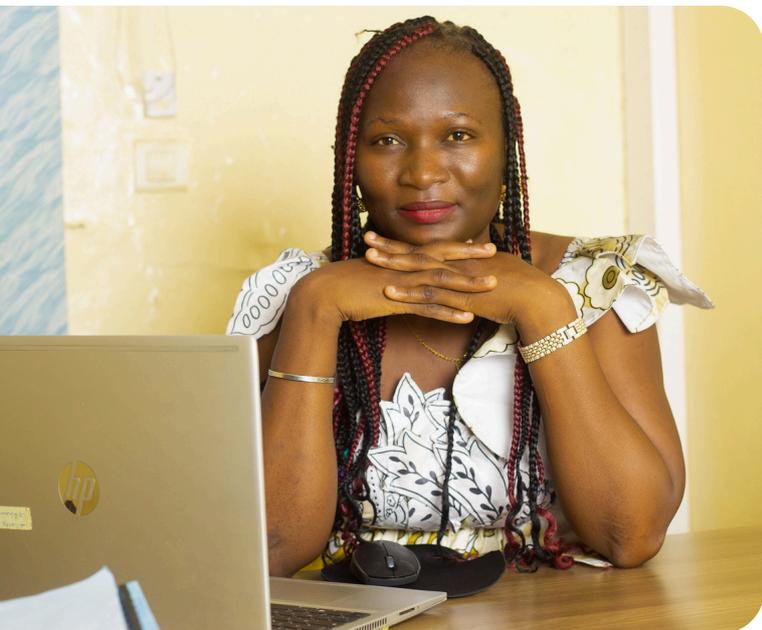
Programme des Champions masculins pour l'autonomisation des femmes de CIWA

Le cadre GESI de CIWA prévoit des mesures pour identifier les parties prenantes qui, dans le cadre plus large du programme, peuvent contribuer à lutter contre les normes sociales préjudiciables ou jouer un rôle de premier plan pour encourager la participation active des femmes au niveau institutionnel et à celui du projet. En juin 2023, CIWA a lancé le Forum des champions masculins, programme pilote rebaptisé depuis « Champions masculins pour l'autonomisation des femmes ». Ce programme a permis de constituer un petit groupe de champions masculins visant, dans le cadre d'initiatives individuelles ou collectives, à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes. Outre l'action qu'ils mènent dans leur propre environnement de travail, ces champions ont participé à des réunions virtuelles régulières et à une rencontre, organisée sur une journée afin de renforcer leurs capacités et de se concerter. Ils ont également contribué à l'élaboration d'un projet de plan d'action et de site web. Veuillez cliquer [ici](#) pour en savoir plus sur les champions masculins pour l'autonomisation des femmes.

La phase pilote du Forum étant terminée, une réunion sera organisée en 2024 pour passer son plan d'action en revue et présenter plus largement ses activités. CIWA cherche également à recruter de nouveaux champions masculins dans les différentes régions d'Afrique subsaharienne dans lesquelles il opère. Veuillez cliquer sur [ce lien](#) pour déposer votre candidature.

10.3 Annexe 3 — Points de vue du terrain ciblant la parité femmes-hommes et l'inclusion sociale

Abibata Ouattara: Permettre aux femmes d'avoir accès à l'eau pour poursuivre leurs propres activités agricoles ne peut qu'avoir des effets positifs pour les populations locales



Abibata Ouattara, Spécialiste en sécurité hydrique (Burkina Faso).
©Abibata Ouattara

Abibata Ouattara, qui est burkinabé, est convaincue que l'eau et les femmes sont précieuses et qu'elles vont de pair.



« L'eau nous donne la santé. L'eau nous apporte des ressources financières. L'eau nous permet d'avoir de meilleurs aliments. »

Mme Ouattara est spécialiste en sécurité hydrique à Winrock International, organisation internationale à but non lucratif basée aux États-Unis qui réalise des projets dans des domaines comme la sécurité de l'eau, le changement climatique, l'agriculture et la résilience. Elle a récemment recensé, dans le cadre d'un projet de CIWA, les problèmes que pose aux agriculteurs sahéliens, et surtout aux agricultrices burkinabés, la mise en place d'une irrigation par les eaux souterraines.

Selon Mme Ouattara, plusieurs obstacles majeurs empêchent les femmes de pratiquer ce type d'irrigation. Tout d'abord, les contraintes socioculturelles réduisent les possibilités qu'ont les femmes de posséder des terres et, partant, de pouvoir les exploiter. Ces dernières hésitent donc à investir dans des puits et des forages lorsque leur accès aux terrains n'est pas garanti. Deuxièmement, elles n'ont guère de possibilités d'obtenir des technologies d'irrigation, notamment parce qu'elles n'ont pas d'informations sur ces technologies et les questions connexes. Troisièmement, elles n'ont pas accès aux ressources financières nécessaires à l'achat d'équipements et d'autres infrastructures agricoles.

Mme Ouattara pense que les pouvoirs publics pourraient remédier aux difficultés d'accès à la terre en réservant aux femmes une proportion des terres mises en valeur dans le cadre de projets d'irrigation. Elle insiste également sur l'importance d'adapter certaines infrastructures pour répondre aux besoins des femmes, par exemple en concevant des systèmes d'excavation plus faciles à utiliser. Enfin, elle attire l'attention sur la nécessité pour les pouvoirs publics d'améliorer l'accès des femmes aux subventions et aux prêts destinés à l'irrigation.

Mme Ouattara est ingénieure en qualité, sécurité et environnement et s'est spécialisée sur les questions relevant de l'eau, de l'assainissement et de l'hygiène (WASH) dans les contextes humanitaires. Elle est également titulaire d'un Executive Master en politique et pratique du développement, et se consacre plus particulièrement à l'adaptation des projets de développement aux contextes instables comme celui du Burkina Faso.

L'intérêt de Mme Ouattara pour l'aide humanitaire a amené cette dernière à fonder une association locale pour venir en aide aux personnes vulnérables, en particulier les femmes et les enfants.

« Il n'existe rien de plus gratifiant que de se mettre au service des autres et une femme est toujours heureuse de soutenir d'autres femmes », déclare Mme Ouattara. « En fait, il n'y a rien de plus réjouissant que de se consacrer aux autres. »



Mme Ouattara sur le terrain (Burkina Faso). ©Abibata Ouattara

Asia Namusoke : Contribuer au changement pour la population ougandaise et pour le climat



Asia Namusoke dans sa ferme à Kampala (Ouganda). ©PINA

Village pauvre situé au nord de Kampala (Ouganda), Ndeje compte de nombreux habitants vivant avec le VIH/sida et ne dispose pas des ressources nécessaires pour pratiquer une agriculture intelligente face au climat qui lui permettrait de soutenir les moyens de subsistance et de préserver l'environnement.

Asia Mbajja Namusoke veut que cela change⁶.

La formation organisée il y a deux ans par le Discours du bassin du Nil, avec le soutien de CIWA, a permis à Asia Namusoke et à d'autres femmes de devenir des championnes de la résilience face au changement climatique. Depuis, elle met à profit ce qu'elle a appris pour concevoir des programmes destinés à encourager les habitants de Ndeje et d'ailleurs et les aider à survivre.

Grâce à sa formation, Asia Namusoke a compris qu'il était important de cultiver des arbres, des fleurs, des épices et des légumes résilients face au changement climatique.

« Tout est devenu plus clair » pendant la formation, explique Asia Namusoke. « Je me suis rendu compte que de petites actions pouvaient faire la différence. »

« La formation visant à promouvoir l'agriculture durable auprès des populations locales a été une véritable source d'inspiration », déclare Asia Namusoke qui a aussi fondé People in Need Agency (PINA), organisation à but non lucratif aidant les femmes et les jeunes séropositifs à contribuer activement à l'amélioration de leurs conditions de vie et de celles de leur communauté.

Les projets que met en œuvre Asia Namusoke sont particulièrement utiles aux femmes de sa communauté, dont un grand nombre ont été victimes de violences sexistes et sont séropositives.

Face aux difficultés rencontrées par les femmes, mais aussi par d'autres, Asia Namusoke explique qu'elle a « monté un projet témoin, générateur de revenus et respectueux de l'environnement regroupant un potager urbain, un élevage de lapins, un élevage d'abeilles, un centre de recyclage des déchets, et l'élevage de mouches soldats noires qui sont une bonne source de protéines animales et d'engrais pour des cultures à haute valeur ajoutée. » Les larves de ces mouches transforment les déchets organiques en nutriments de haute qualité pour l'alimentation des animaux de compagnie, des poissons et des volailles, et même en engrais.

Vingt-huit familles ont créé leur propre potager, 14 familles élèvent des lapins, 11 autres produisent des asticots et 10 autres encore ont installé des ruchers dans leur jardin.

L'intérêt des projets mis en œuvre est qu'ils procurent toute une série d'avantages allant de la sécurité alimentaire à l'atténuation des effets du changement climatique, en passant par l'amélioration des résultats de santé.

« Nous partons du principe que les objectifs de développement durable sont liés : les mesures prises dans un domaine entraînent des répercussions sur les autres et le développement doit assurer un équilibre entre la viabilité sociale, économique et environnementale. »



⁶ <https://www.ciwaprogram.org/fr/blog/green-homes-for-sustainable-development-creating-climate-change-resilience-in-slum-communities-of-kampala-uganda/>

Par exemple, une femme qui produit du miel grâce à ses ruches gagnera de l'argent en vendant sa production sur les marchés locaux. « Elle pourra alors payer les moyens de transport qu'elle devra emprunter pour aller à son rendez-vous au centre de santé et obtenir les médicaments qui lui sauveront la vie », explique Asia Namusoke.

« Nous partons du principe que les objectifs de développement durable sont liés : les mesures prises dans un domaine entraînent des répercussions sur les autres et le développement doit assurer un équilibre entre la viabilité sociale, économique et environnementale. »

Asia Namusoke explique que, « si la nourriture dans le village est issue d'une agriculture durable, les résultats obtenus sont favorables à la fois au climat et à la sécurité alimentaire ».

« Cette initiative est conçue de manière à concilier les objectifs thérapeutiques et les objectifs de rentabilité, qui sont les deux aspects essentiels de notre projet générateur de revenus, » précise Asia Namusoke. « Les membres de la population locale sont recrutés pour assurer la collecte des déchets, la gestion du projet, le marketing et les ventes, et reçoivent de l'aide pour lancer des activités économiques en lien avec le projet dans leurs foyers et leurs communautés. »

« Cela leur permet de rester actifs, de gagner leur vie, d'acquérir des compétences et de contribuer aux efforts déployés pour lutter contre le changement climatique et la dégradation de l'environnement ».

Son village, comme beaucoup d'autres en Afrique, manque de moyens pour faire face aux chocs climatiques.

« Les pluies causent parfois des inondations, qui peuvent être suivies d'une période de sécheresse », explique-t-elle. « Nous n'avons ni la capacité ni les ressources nécessaires pour irriguer les champs », de sorte que les agriculteurs dépendent de précipitations variables et imprévisibles.

La formation soutenue par CIWA a appris à Asia Namusoke que chaque communauté devait avoir un comité de gestion de l'eau.

Asia Namusoke a rencontré les chefs de village, qu'elle a convaincus de former un tel comité. Ce dernier explique aux habitants qu'ils doivent cesser de jeter leurs déchets dans les systèmes de drainage et enlever les bouteilles sales et autres déchets des points d'eau afin d'éviter toute contamination. Il a également installé des poubelles un peu partout dans le village et encourage les habitants à recycler.

Asia Namusoke espère un jour créer des centres de formation régionaux sur le changement climatique.



Asia Namusoke dans sa ferme à Kampala (Ouganda). ©PINA

« Il y a tant à apprendre », dit-elle. « Ensuite seulement, nous pourrons transformer nos communautés. La résilience face au changement climatique commence chez soi ».

Matlhogonolo Mmese : Une hydrogéologue en herbe au Botswana

Matlhogonolo Mmese, qui réside à Gaborone (Botswana), avait 16 ans lorsqu'elle a décidé de devenir médecin après avoir longtemps réfléchi à son avenir professionnel.

Elle s'est toutefois vite rendu compte que ce domaine ne la passionnait pas. Après avoir murement réfléchi, elle a opté pour l'hydrogéologie. Elle n'a pas regretté son choix.

Aujourd'hui, âgée de 25 ans, Matlhogonolo Mmese poursuit une maîtrise en hydrogéologie à l'Université du Botswana.



« L'eau que nous buvons dans notre pays est généralement un peu salée », explique-t-elle. « Je veux faire en sorte que cette eau soit non seulement potable, mais aussi qu'elle soit agréable à boire. »

Si la capitale, Gaborone, semble être épargnée par le problème de la salinité de l'eau, Matlhogonolo Mmese connaît toutefois très bien le phénomène. Elle a en effet grandi dans différentes villes du Botswana, car sa mère, aujourd'hui retraitée des services de l'immigration, a exercé ses fonctions partout dans le pays.

Matlhogonolo Mmese a obtenu son diplôme de premier cycle en géophysique appliquée à l'Université du Botswana.

Matlhogonolo Mmese, qui poursuit ses études supérieures, vient d'obtenir une bourse d'études pour jeunes professionnels de 12000 dollars environ, accordée par l'institut des eaux souterraines de la SADC, qui doit lui permettre de continuer ses recherches sur le terrain pour préparer sa thèse. La bourse l'aidera à payer ses frais de scolarité et les dépenses occasionnées sur le terrain, en particulier pour la collecte et le traitement des données.

« Matlhogonolo Mmese est une jeune géoscientifique talentueuse et motivée, disposant de ressources financières limitées, qui souhaite poursuivre une carrière d'hydrogéologue », ont écrit les professeurs Rubeni Ranganai, de l'Université du Botswana, et Modreck Gomo, de l'Université de l'État libre, dans le dossier qu'elle a déposé pour l'obtention de sa bourse.

La thèse de Matlhogonolo Mmese est consacrée aux facteurs déterminant la présence d'eaux souterraines du côté botswanais de l'aquifère transfrontalier de Khakea-Bray, qui est partagé par le Botswana et l'Afrique du Sud. La jeune femme souhaite concevoir un modèle de l'aquifère transfrontalier en se servant de données géophysiques et hydrogéologiques, dans le but de favoriser l'amélioration de la gestion des ressources en eaux souterraines.

Matlhogonolo Mmese, qui est l'une des deux seules femmes parmi les sept étudiants inscrits à son programme de maîtrise, connaît les difficultés rencontrées par ces dernières dans un domaine dominé par les hommes.

« Vous devez prouver que vous êtes à votre place », dit-elle. « Vous devez faire davantage d'efforts pour prouver que vous êtes compétent. »

Les femmes ont toutefois un avantage : « Elles sont responsables. Les hommes ont donc tendance à leur faire confiance. C'est le côté positif. » explique Matlhogonolo Mmese



Matlhogonolo Mmese sur le terrain au Botswana dans le cadre de sa thèse. ©Matlhogonolo Mmese

Forum des champions masculins : Qui peut décider ?

« Qui peut décider ? »

Toutes les personnes présentes connaissaient la réponse : les hommes.

« Les femmes sont considérées comme de simples exécutantes » explique Donald Kasongi, chercheur et analyste politique tanzanien qui s'emploie depuis des années à promouvoir l'intégration de la dimension de genre dans la gestion des ressources en eau transfrontalières, dont huit ans en tant que secrétaire général du Discours du bassin du Nil, qui est soutenu par CIWA.

M. Kasongi a participé à l'atelier virtuel du Forum des champions masculins organisé en juin 2023 par CIWA dans le cadre des efforts déployés par le programme pour faciliter la prise en compte de la dimension de genre dans la gestion des ressources en eau. Les participants avaient été choisis en raison de leur détermination à promouvoir l'égalité de genre et de leur expérience dans ce domaine.

Ce programme pilote a été conçu par CIWA de manière à encourager un groupe d'hommes à faire évoluer les normes et les valeurs sociales liées au genre dans le contexte de la gestion et la mise en valeur des eaux transfrontalières, qui est un secteur dominé par les hommes et fortement influencé par des normes et des valeurs patriarcales.

CIWA est convaincu que mobiliser les hommes permettra de réaliser des changements en profondeur et que travailler directement avec des hommes visionnaires peut aider à surmonter la résistance manifestée par certains à l'attribution de rôles égaux aux femmes.

« Le problème », selon Assefa Gudina, point focal pour les questions de genre à ENTRO, est celui de la « représentation des femmes » dans le secteur de l'eau.

Dereje Gebremichael partage cet avis. « Le secteur de l'eau est dominé par les hommes. Tout commence par l'attitude des responsables (masculins) des organismes de bassin », explique ce responsable de l'acquisition de financements et de la planification pour EOC-DICAC, (Ethiopian Orthodox Church Development and Inter-church Aid Commission), qui travaillait auparavant pour le ministère éthiopien de l'Eau et de l'Énergie.

Les normes culturelles et sociales patriarcales renforcent le stéréotype selon lequel les femmes sont de simples utilisatrices de l'eau et non des personnes pouvant décider en toute autonomie de l'utilisation et de la gestion de cette ressource.

Le Forum des champions masculins de CIWA poursuit les objectifs suivants :

- Faire mieux prendre conscience de l'importance du rôle que les hommes peuvent jouer dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine des eaux transfrontalières.
- Identifier les mesures et les initiatives que les champions masculins peuvent prendre pour favoriser cette égalité au sein des institutions chargées de la gestion des eaux transfrontalières.
- Donner l'occasion aux champions masculins de prendre des initiatives individuelles et collectives pour donner aux femmes des possibilités de jouer un rôle plus important dans les processus décisionnels des institutions chargées de la gestion des ressources en eau transfrontalière.
- Renforcer la participation des femmes dans les processus de décisions.

Selon M. Gudina, pour assurer leur représentation, il est nécessaire d'accroître la proportion de femmes dans les programmes d'enseignement de la gestion des ressources en eau. M. Gudina estime également qu'il faut renforcer le réseau professionnel transfrontalier de l'eau pour permettre aux femmes de faire carrière.

Les hommes ont expliqué pourquoi ils avaient décidé de rejoindre le Forum des champions masculins.

M. Gebremichael reconnaît franchement que la promotion de l'égalité de genre présente certains avantages pour les hommes.

« Je veux participer au Forum des champions masculins pour renforcer l'autonomie des femmes au travail. Elles m'aideront dans mon travail et mes projets. »

Selon M. Gebremichael, l'égalité de genre renforce les communautés. « Celles-ci rendent toujours les hommes responsables de tout », explique-t-il. « Si je me fais le champion masculin de la justice entre les sexes, cela renforce la communauté. Alors, donnons aux hommes les moyens d'œuvrer en faveur de l'égalité de genre. »

Daniel Asrat, consultant en suivi et évaluation au ministère éthiopien de l'Eau et de l'Énergie, déclare que : « en tant que champion masculin, je représente mes trois filles. Je représente ma femme. Je représente mes sœurs et mes voisins ».

Les participants à l'atelier sont convenus des prochaines étapes, notamment la tenue de réunions mensuelles, l'élaboration d'un plan d'action pour cette initiative, le lancement d'une plateforme de médias sociaux et l'élargissement du réseau.



Participants à l'atelier pilote du Forum des champions masculins de CIWA organisé en juin 2023. ©CIWA

L'approche révolutionnaire adoptée par le bassin du Nil pour promouvoir la parité femmes-hommes et l'inclusion sociale (GESI)

Il est extrêmement difficile de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'environnement complexe du bassin du Nil. Les croyances patriarcales, comme l'idée reçue selon laquelle les femmes sont incapables de comprendre les concepts techniques, et la réticence des hommes à partager le pouvoir empêchent souvent les femmes de participer aux processus décisionnels concernant les ressources en eau, même si l'eau est essentielle à leur subsistance et à celle de leur famille.

Les femmes doivent collaborer « pour décider de la quantité d'eau nécessaire, du lieu où aller chercher l'eau et de la façon dont elles doivent s'organiser pour tirer l'eau d'une rivière », déclare Donald Kasongi, ancien secrétaire général et actuel président de la section tanzanienne du Discours du bassin du Nil (NBD), qui s'est employé avec CIWA à transformer les rapports entre les hommes et les femmes dans le cadre de la gestion des ressources en eau du bassin.

Le cadre GESI de CIWA repose sur le principe que la plupart des approches visant à lutter contre les inégalités entre les sexes, comme celle qui consiste à compter le nombre de femmes participant aux réunions de présentation des résultats, ne permettent pas de progresser durablement vers l'égalité. L'approche GESI adoptée par CIWA vise à faire évoluer les mentalités et à adopter une démarche globale en tenant compte des normes et rôles attribués aux hommes et aux femmes, du pouvoir et des processus de prise de décisions, de l'accès aux ressources et de leur contrôle, ainsi que des obstacles institutionnels à la pleine participation des femmes.

C'est ce que fait M. Kasongi dans le bassin du Nil.

Même s'il travaille sur la problématique du genre depuis 15 ans, M. Kasongi dit qu'il se surprend à « chercher à mieux comprendre les normes sociales. Il ne s'agit pas de savoir combien de femmes sont présentes dans la salle. Il s'agit de leur donner les moyens de se prendre en charge. »

M. Kasongi insiste sur le fait que la poursuite d'une approche universelle de la GESI ne donnera pas de résultats positifs dans une région aussi diversifiée. Certains pays à l'est et au centre du bassin du Nil sont plus réceptifs à la remise en question des normes et des valeurs patriarcales. En revanche, il convient d'adopter une approche différente dans les pays où les femmes sont considérées comme la propriété des chefs de famille qui sont de sexe masculin.

Le NBD et CIWA interviennent auprès des responsables masculins traditionnels de ces pays pour les amener à apprécier la contribution des femmes à l'approvisionnement en eau de leur famille et l'importance de les associer aux décisions concernant la gestion des ressources en eau de la communauté. Ces responsables s'entrelient ensuite avec les chefs de famille pour qu'ils comprennent et acceptent le rôle joué par les femmes dans ce domaine et la nécessité de les impliquer dans la prise de décision concernant ces ressources. Le NBD associe aussi à ses efforts des femmes influentes dans des collèges, des universités et des médias d'information pour faire évoluer les normes et les attitudes de la communauté.

M. Kasongi explique:

« Elles sont en première ligne dans leurs communautés et savent ce qui est envisageable, ce qui ne l'est pas, et quelles sont les stratégies acceptables. »



© NBD – Formation des femmes sur les emplois et les entreprises verts, Ouganda, août 2021

Former la prochaine génération de spécialistes des eaux souterraines au Sahel

Maintenant que les eaux de surface sont menacées par le changement climatique en Afrique, les eaux souterraines deviennent une ressource vitale inexploitée. Pourtant, les connaissances limitées sur les ressources en eaux souterraines du Sahel, point chaud du changement climatique et l'une des régions les plus pauvres du monde, entravent les efforts entrepris pour définir des stratégies permettant de faire face à la pénurie d'eau. Le nombre d'hydrogéologues formés à la gestion durable des eaux souterraines est de surcroît insuffisant.

CIWA joue un rôle primordial en mobilisant les parties prenantes dans le but d'accroître le nombre limité de spécialistes des eaux souterraines du Sahel et renforcer leurs compétences. Il a apporté son soutien à une table ronde de sept jours organisée en mars 2022 à Nouakchott (en Mauritanie), qui a permis à des universitaires chargés de la formation des spécialistes des eaux souterraines dans six pays d'identifier les principales lacunes que présente cette formation et de formuler des solutions.

Le Burkina Faso, le Mali, la Mauritanie, le Niger, le Sénégal, et le Tchad ont pris la décision d'améliorer la qualité de la formation de premier cycle pour inciter les étudiants intéressés à se spécialiser dans les eaux souterraines et de créer un programme commun de maîtrise en hydrogéologie, ce qui pourrait changer la donne. De nombreux Sahéliens qui souhaitent faire carrière dans les eaux souterraines doivent poursuivre leurs études universitaires dans un pays étranger pour obtenir des diplômes de haut niveau et peuvent alors décider de rester dans ce pays pour y travailler. Un programme de maîtrise local pourrait inverser cette tendance et renforcer les compétences spécialisées de la région.

« Cette table ronde a permis d'approfondir la réflexion, de partager les expériences de chaque pays, de combler les lacunes et de trouver des solutions », a déclaré Mme Seynabou Cisse Faye, hydrogéologue senior et professeure associée, responsable de la formation en hydrogéologie au département de géologie de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar (Sénégal).

Confrontée au défi consistant à accroître le nombre de femmes dans le département de géologie, Mme Faye a décidé de se tourner vers le domaine des eaux souterraines : « La géologie n'était pas une discipline très attrayante pour les femmes, et la formation des femmes ne suscitait guère d'enthousiasme. » note-t-elle.

« Je me suis demandé pourquoi le nombre de femmes était si faible. C'est ce qui m'a poussé à m'engager dans ce domaine »,

explique Mme Faye, dont les travaux universitaires portent notamment sur la vulnérabilité et la pollution des systèmes aquifères dans les zones urbaines, les régions minières et agricoles, et sur la contribution des outils isotopiques à l'étude de la pollution. Elle a finalement accédé au poste de chef du département géologie de 2017 à 2021 et dirige aujourd'hui le programme de maîtrise en hydrogéologie. Elle est également responsable scientifique du laboratoire d'hydrochimie du département.

Mme Faye a elle-même constaté combien il était difficile de recruter des étudiants intéressés par le métier de spécialiste en eau souterraine dans son université. « Notre principal problème à l'heure actuelle est la formation », dit-elle.

Par suite de l'insuffisance des ressources de l'université, le nombre d'étudiants qui s'inscrivent au programme d'hydrogéologie est près de cinq fois supérieur au nombre de places disponibles — qui est bien insuffisant pour répondre aux besoins de la région dans le domaine de la gestion des eaux souterraines. La table ronde a par ailleurs clairement montré que la qualité de la formation était inégale à travers le Sahel, de sorte que certains étudiants ne peuvent pas se former aux sciences de la terre et ainsi acquérir des compétences de base en géologie ou obtenir des stages ou des emplois.

L'examen de ces difficultés et de ces opportunités communes aux six pays a contribué à renforcer les liens de confiance et de coopération. « Nous partageons certains bassins, avons le même climat, des contextes socio-économiques similaires et manquons tous de ressources en eau », note Mme Faye. « Il était dans notre intérêt de mettre en commun nos ressources et de créer un programme unique qui permettra aux universités de procéder à des échanges d'étudiants et de compétences... ce qui peut être profitable à tous les pays. »

Mme Faye estime que CIWA peut continuer à jouer « un rôle décisif en facilitant les rencontres entre les établissements de formation spécialisés dans les ressources en eau de différents pays, en créant des cadres de réflexion pour améliorer les connaissances, en identifiant les lacunes et en trouvant des solutions ensemble. »

Les participants à la table ronde ont accueilli très favorablement le programme de maîtrise envisagé. Ce dernier, dont l'élaboration et la mise en place devraient prendre trois ans, permettra d'exploiter les précieuses ressources en eaux souterraines de la région. « C'est une excellente idée », dit-elle. « Cela sera extraordinaire, vraiment fantastique ».



© Jorge Trevino/CIWA — Fleuve Chari vu de la CBLT, février 2022

