



Evaluation finale du projet " Women's leadership in action (WLiA) " dans la région de Tannouyan et du Djôrô au Burkina Faso

PBF/IRF-508; Project ID: 00140077



Réalisé par

Sommaire

SIGLES ET ABREVIATIONS	4
LISTE DES TABLEAUX	5
LISTE DES GRAPHIQUES	5
RESUME EXECUTIF	6
I. Introduction générale.....	9
1.1. Contexte et justification du projet	9
1.2. Présentation du projet WLiA	9
1.3. Justification de l'évaluation finale.....	10
1.4. Rappel des Objectifs de l'évaluation (général et spécifiques).....	11
1.5. Zone d'étude	11
1.6. Utilisateurs attendus des résultats.....	12
II. Méthodologie	12
2.1. Approche méthodologique	12
2.2. Cadrage de la mission.....	13
2.3. Revue documentaire	13
2.4. Échantillonnage	13
2.5. Outils de collecte de données	15
2.6. Collecte des données	16
2.7. Traitement et analyse.....	16
2.8. Assurance qualité.....	16
2.9. Éthique et sécurité	17
2.10. Limites et contraintes de l'étude.....	17
III. Résultats de l'évaluation.....	17
3.1. Pertinence de l'approche et des interventions du projet	17
3.1.1. Alignement avec les priorités nationales.....	17
3.1.2. Pertinence par rapport aux Objectifs de Développement Durable (ODD)	19
3.1.3. Alignement avec les besoins réels des communautés	20
3.1.4. Pertinence des approches du projet par rapport au contexte local	20
3.1.5. Contribution des approches dans l'atteinte des objectifs et résultats du projet	21
3.1.6. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et menaces au niveau de la conception	22
3.2. Efficacité	23
3.2.1. Effectivité et bilan de réalisation des activités du Résultat 1	24
3.2.2. Niveau d'évolution des indicateurs de produit du résultat 1	24
3.2.3. Niveau d'évolution des indicateurs d'effet/impact du résultat 1	25
3.2.4. Analyse SWOT du Résultat 1	26
3.2.5. Effectivité et bilan de réalisation des activités du Résultat 2	26
3.2.6. Niveau d'évolution des indicateurs de produit du résultat 2	28
3.2.7. Niveau d'évolution des indicateurs d'effets/impacts du Résultat 2	29
3.2.8. Analyse SWOT du Résultat 2	31
3.2.9. Effectivité et bilan de réalisation des activités du Résultat 3	31
3.2.10. Niveau d'évolution des indicateurs de produit du Résultat 3.....	32
3.2.11. Analyse SWOT du résultat R3	33
3.3. Efficience	34
3.3.1. Analyse de l'utilisation des ressources humaines	34
3.3.2. Analyse de la gestion des ressources matérielles	35
3.3.3. Analyse de la gestion des ressources financières	35

3.3.4. Activités de mobilisation communautaire et de cohésion sociale les plus influentes	35
3.4. Effets/changements/impacts du Projet	36
3.5 Durabilité	39
3.6. Satisfaction des parties prenantes	39
3.6.1. Organisations de la société civile (OSC).....	40
3.6.2. Autorités locales et leaders coutumiers	40
3.6.3. Bénéficiaires directs	40
3.7. Impact des facteurs externes sur le projet.....	41
3.8. Prise en compte de l’approche genre et inclusion	41
3.9. Analyse de la mise à l’échelle.....	43
3.10. Analyse de l’effet catalyseur.....	44
3.11. Qualité de la participation des femmes au sein des OVIPREGECC	45
3.12. Réussites en matière de consolidation de la paix	45
3.13. Bonnes pratiques et leçons apprises	46
3.13.1. Bonnes pratiques.....	46
3.13.2. Leçons apprises.....	47
4. Recommandations	48
5. Conclusion.....	50
Annexes	51
Bibliographie.....	51
Termes de référence	51
Outils de collecte.....	51
Base des données et fiches de synthèse	51

SIGLES ET ABREVIATIONS

CCR	:	Cadre de Concertation Régional
CCCo	:	Cadre de Concertation Communal
COFO	:	Commissions Foncières
FGD	:	<i>Focus Group Discussion</i> (Discussion de groupe focalisée)
MC	:	Mercy Corps
ODD	:	Objectifs de Développement Durable
ONAPREGECC	:	Observatoire National de Prévention et de Gestion des Conflits Communautaires
ONG	:	Organisation Non Gouvernementale
OSC	:	Organisation de la Société Civile
OVIPREGECC	:	Observatoire Villageois de Prévention et de Gestion des Conflits Communautaires
STD	:	Services Techniques Déconcentrés
TOC	:	Théorie du Changement
PBF	:	Fonds des Nations Unies pour la Consolidation de la Paix (<i>United Nations Peacebuilding Fund</i>)
VBG	:	Violences Basées sur le Genre

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Aligement du projet WLiA avec les priorités nationales (par axe stratégique)	18
Tableau 2: Pertinence des approches utilisées du projet	20
Tableau 3: Forces, faiblesses, opportunités et menaces au niveau de la conception	22
Tableau 4: Etat de réalisation des activités du Résultat 1	24
Tableau 5 : Niveau d'atteinte des indicateurs de produit du résultat 1	24
Tableau 6 : Forces-faiblesses -Opportunités-Menaces du résultat 1.....	26
Tableau 7 : Niveau d'évolution des indicateurs de produit du résultat 2.....	28
Tableau 8 : Pourcentage des OSC, officiellement agréées et enregistrées comme actrices de paix	29
Tableau 9 : Forces - Faiblesses - Opportunités - Menaces du Résultat 2	31
Tableau 10 : État de réalisation des activités du Résultat 3	31
Tableau 11 : Analyse du taux de réalisation des indicateurs par rapport à la cible fin projet	32
Tableau 12 : Forces – Faiblesses – Opportunités – Menaces du Résultat 3	33
Tableau 13 : Analyse des ressources humaines.....	34
Tableau 14 : bilan d'exécution physique et financière du projet	35
Tableau 15 : Activités les plus influentes sur les perceptions du genre et de l'inclusion	36
Tableau 16 : Effets catalyseurs du projet WLiA	44
Tableau 17 : Participation des femmes dans les OVIPREGECC (6 derniers mois, données OSC).....	45
Tableau 18 : Bonnes pratiques du projet WLiA.....	46

LISTE DES GRAPHIQUES

Figure 1 : Pourcentage des OSC féminines qui ont amélioré leur capacité organisationnelle et leurs compétences en matière de gestion des conflits	25
Figure 2 : % des membres de la communauté qui croient en la capacité des OSC féminines par région	30
Figure 3 : % des membres de la communauté qui croient en la capacité des OSC féminines par sexe.....	30

RESUME EXECUTIF

Le projet Women's Leadership in Action (WLiA), financé par le Fonds pour la consolidation de la paix (PBF) et mis en œuvre par Mercy Corps depuis 2023 pour une durée de deux (02) ans avec une prolongation de sept mois, vise à renforcer le leadership féminin et à promouvoir la cohésion sociale à travers une approche participative et transformative du genre. Cette évaluation finale a pour objectif principal d'apprécier les résultats obtenus, l'impact du projet et la durabilité des changements. Plus spécifiquement, elle visait à : (i) mesurer le niveau d'atteinte des résultats et indicateurs ; (ii) analyser les effets produits en termes de renforcement des capacités organisationnelles des OSC féminines et de reconnaissance institutionnelle ; (iii) identifier les obstacles rencontrés et les facteurs de succès ; et (iv) tirer des leçons et formuler des recommandations pour la mise à l'échelle et la pérennisation des acquis.

Pour sa réalisation, le cabinet a adopté une approche méthodologique mixte, combinant des outils quantitatifs et qualitatifs afin de garantir une analyse complète et contextualisée des résultats. Sur le plan quantitatif, des enquêtes ont été menées auprès de 386 ménages ainsi que des 12 OSC féminines appuyées, permettant de renseigner de manière précise les indicateurs de performance et de mesurer l'évolution des résultats par rapport aux cibles fixées et les valeurs de la Baseline. Sur le plan qualitatif, 38 entretiens individuels et 12 focus groups ont été réalisés avec une diversité d'acteurs clés, notamment les leaders coutumiers et religieux, les autorités locales, les champions de la masculinité positive et les membres des OVIPREGECC. Cette combinaison d'approches a permis de croiser les données, d'enrichir l'analyse et de mettre en lumière aussi bien les changements mesurables que les dynamiques sociales plus subtiles. Enfin, le caractère participatif de la méthodologie a favorisé une forte implication des parties prenantes et a assuré que l'évaluation tienne compte des réalités socioculturelles et sécuritaires propres aux zones d'intervention.

Cette démarche participative a permis d'obtenir les résultats suivants :

Pertinence : La revue documentaire confirme que le projet est pleinement aligné avec les priorités nationales en matière de cohésion sociale, de consolidation de la paix et de promotion de l'égalité de genre. Les entretiens avec les acteurs sur le terrain révèlent que le projet a répondu aux besoins réels des communautés locales, marquées par une faible représentation des femmes dans les instances de gouvernance et par des tensions récurrentes liées au foncier et aux dynamiques de pouvoir coutumier. En mobilisant les OSC féminines, les leaders coutumiers et religieux, ainsi que les communautés elles-mêmes, le projet a permis d'identifier les attentes des communautés et favorisé une appropriation locale forte et une légitimité accrue des actions menées. Cette pertinence se traduit par une meilleure acceptation des OSC féminines comme actrices de paix et par une intégration progressive de la dimension genre dans les mécanismes communautaires de prévention et de gestion des conflits.

Efficacité : Tous les sept (07) indicateurs du résultat 1 ont atteint la cible fixée en fin de programme. À l'Endline, 88 % des OSC appuyées ont amélioré leurs capacités, contre seulement 20 % au Baseline, soit une progression de 68 points. Ce niveau dépasse la cible fixée à 80 %, avec un gain supplémentaire de 8 points, confirmant l'efficacité des formations et aux plans de renforcement intégralement réalisés.

Au niveau du résultat 2, toutes les activités prévues ont été exécutées à 100 %, avec plusieurs dépassements de cibles importants au niveau des indicateurs de résultat tels que les consultations communautaires (45 organisées sur 45 prévues (100 %)) ; le budget alloué aux OSC (38 % contre 29 % prévu (131 %)) ; les champions de la masculinité positive formés (40 contre 36 prévus (111 %)) et les campagnes de sensibilisation (37 contre 36 prévues (103 %)), touchant plus de 50 000 personnes. Ces performances se traduisent par une reconnaissance institutionnelle accrue, avec 83 % des OSC féminines agréées comme actrices de paix (contre 53 % au Baseline), et une légitimité sociale renforcée, puisque 78 % des communautés leur font désormais confiance (contre 60 % avant le projet).

Le niveau d'exécution physique des 5 activités du R3 est de 65%. La mise en réseau des 15 OSC féminines (A3.1.1), la formation des décideurs locaux à la gouvernance inclusive et à la budgétisation sensible au genre (A3.2.1) et l'élaboration du guide stratégique commune de plaidoyer sur la transformation (A3.2.2) a été intégralement réalisées. Par contre la mise en place de cadres de redevabilité et d'interpellation périodiques (A3.1.2) a été partiellement réalisée et le voyage d'échanges et de partage d'expérience (A3.1.3), prévu au Niger n'a pas eu lieu. Pour ce qui est indicateurs de résultat, le taux moyen est de 80%. Les consultations périodiques entre OSC et structures de gouvernance n'ont atteint 100 % de la cible (8 consultations sur 8 ont été organisées), et la participation aux cadres de coordination reste limitée à 66 % (2 sur les 3 prévues). En revanche, une performance remarquable a été enregistrées dans la formation des décideurs locaux, avec 39

personnes formées contre 30 prévues (130 %). Ces dynamiques collectives ont permis aux OSC féminines de mutualiser leurs ressources, de partager leurs expériences et de renforcer leur influence dans les processus de cohésion sociale et de consolidation de la paix.

Efficience : Le projet a été exécuté à travers la bonne gestion des ressources humaines, matérielles et financières. Le rapport coût/efficacité révèle que le projet a été efficace car le ratio coût efficacité est égale à 1. Ce qui signifie que l'exécution du projet a été efficace dans la gestion des ressources financières. Les ressources humaines ont été gérées de façon très rationnelle afin d'assurer l'atteinte des résultats dans le temps imparti et avec les moyens disponibles. Il s'agit concrètement de la bonne planification (annuelle, trimestrielle, mensuelle) des activités avec la répartition des tâches, le suivi-évaluation rapproché des activités (réunions mensuelles, trimestrielles et annuelles), et le suivi-évaluation intensif des activités sur le terrain avec la forte implication des services techniques déconcentrés de l'Etat et autres acteurs.

Changements observés : Le projet a généré des effets significatifs sur le renforcement des OSC féminines, la cohésion sociale, l'inclusion des groupes marginalisés et la transformation des normes sociales. Au niveau organisationnel, l'évaluation a révélé une professionnalisation marquée des OSC féminines. Plus de 70 % des structures enquêtées disposent désormais de statuts et de règlements intérieurs actualisés, contre moins de 20 % au démarrage du projet. La proportion d'OSC ayant élaboré un plan d'action annuel est passée de 15 % à 65 %, et celles ayant mis en place des outils de gestion administrative et financière sont passées de 10 % à 60 %. La participation institutionnelle des OSC féminines s'est également renforcée : elles sont aujourd'hui 72 % à être régulièrement invitées aux cadres de concertation communaux et régionaux, contre seulement 25 % au début du projet. Les entretiens qualitatifs confirment cette dynamique, les autorités locales considérant désormais ces organisations comme des partenaires légitimes. Une responsable d'OSC témoigne : « Aujourd'hui, les autorités nous consultent avant de prendre certaines décisions communautaires », illustrant le passage des OSC du statut de bénéficiaires à celui d'actrices incontournables de la gouvernance locale. Plus de 54 % des ménages interrogés déclarent une amélioration des relations intercommunautaires, en grande partie attribuée aux causeries éducatives, théâtres-fora et journées communautaires. La mise en place de 46 OVIPREGECC a permis de traiter plus de 120 cas de conflits fonciers, agro-pastoraux et interpersonnels, dépassant la cible initiale. Ces mécanismes endogènes sont perçus comme accessibles, efficaces et adaptés aux réalités locales. Un participant affirme : « Avant, les conflits traînaient des mois. Aujourd'hui, avec l'OVIPREGECC, on trouve une solution en quelques jours ». La confiance communautaire envers ces structures s'est renforcée, les OVIPREGECC étant désormais considérés comme des instances légitimes portées par des acteurs de proximité. En matière de genre et d'inclusion, la participation des femmes dans les instances de médiation est passée de 10 % au démarrage à 35 % à l'évaluation finale, soit une progression de 25 points. Celle des jeunes est passée de 30 % à 70 %, soit une augmentation de 40 points. Les enquêtes ménages confirment cette évolution : alors que seulement 35 % des ménages considéraient au départ que les femmes pouvaient jouer un rôle actif dans la médiation, cette proportion est montée à 68 % en fin de projet. L'inclusion des déplacés internes a également progressé : moins de 20 % déclaraient être associés aux activités communautaires au démarrage, contre 55 % à l'évaluation finale. Plusieurs femmes leaders ont affirmé être désormais reconnues comme des actrices de paix, capables de participer aux processus de médiation. Une participante témoigne : « Avant, on nous écoutait rarement. Aujourd'hui, nous sommes invitées à la table des discussions et nos avis comptent ».

Sur le plan institutionnel, le projet a consolidé la place des OSC féminines comme partenaires légitimes de la gouvernance locale. Cette légitimation s'est matérialisée par l'augmentation de leur participation aux cadres de concertation (de 25 % à 72 %), l'adoption de statuts et règlements intérieurs (de moins de 20 % à plus de 70 %), et la mise en place de plans d'action et d'outils de gestion (de 15 % à 65 % pour les plans, de 10 % à 60 % pour les outils). Les limites tiennent à l'hétérogénéité des capacités entre OSC et à leur dépendance aux financements externes. La pérennité de cet impact repose sur l'institutionnalisation des cadres de dialogue, la formalisation de conventions de collaboration et la poursuite de formations ciblées. Sur le plan social, le projet a contribué à une baisse des tensions communautaires et à une amélioration du vivre-ensemble. Les données indiquent que 54 % des répondants perçoivent une amélioration des relations intercommunautaires. Les 46 OVIPREGECC ont traité plus de 120 cas de conflits, avec une médiation plus rapide et accessible. L'inclusion des déplacés internes est passée de moins de 20 % à 55 %, grâce aux actions de sensibilisation et aux plaidoyers menés par les OSC et les OVIPREGECC. Les effets les plus marquants proviennent des approches participatives et des mécanismes endogènes, qui ancrent la résolution des conflits dans les normes locales. Les risques incluent la fragilité du contexte sécuritaire et la possible usure de la mobilisation communautaire

sans ressources dédiées. Sur le plan économique, les activités génératrices de revenus telles que la saponification, le maraîchage et la transformation du karité ont renforcé l'autonomie financière des femmes. Elles ont amélioré leur capacité à financer des charges domestiques (scolarité, santé, intrants) et à contribuer aux activités collectives, renforçant ainsi leur pouvoir de décision et le capital social local. Les limites concernent l'accès aux marchés, la saisonnalité des activités et le manque d'équipements. Pour amplifier cet impact, des partenariats avec les services techniques et des dispositifs d'épargne-crédit devraient être initiés. Enfin, sur le plan culturel, les normes sociales évoluent vers une meilleure acceptation de la participation des femmes et des jeunes dans la médiation et la gouvernance locale. La reconnaissance du rôle actif des femmes dans la médiation est passée de 35 % à 68 %, et leur présence effective dans les instances de médiation de 10 % à 35 %. Les jeunes ont également gagné en légitimité, avec une progression de 40 points. Ces changements sont le fruit d'interventions interactives et du plaidoyer auprès des leaders coutumiers et religieux, qui ont agi comme passeurs de normes. La transformation reste toutefois graduelle et inégale selon les communes. Sa consolidation nécessite la valorisation publique des modèles de réussite féminins et l'intégration systématique des leaders d'opinion dans les cycles de sensibilisation.

Durabilité : les acquis du projet reposent sur une forte appropriation locale et une implication active des leaders coutumiers et religieux, qui ont contribué à légitimer les actions menées et à favoriser leur acceptation par les communautés. Les champions de la masculinité positive, formés et engagés, constituent également des relais durables, capables de poursuivre la sensibilisation et de renforcer les dynamiques de transformation sociale au-delà de la durée du projet. Cependant, des défis subsistent pour assurer la pérennité des résultats. La dépendance des OSC féminines aux financements externes limite leur autonomie organisationnelle et financière, tandis que certaines résistances socioculturelles continuent de freiner l'intégration pleine et entière des femmes dans les instances de gouvernance et les mécanismes de gestion des conflits. Ces contraintes rappellent la nécessité de consolider les appuis institutionnels et de renforcer les stratégies de changement social afin de garantir la durabilité des acquis.

Satisfaction des parties prenantes : Les OSC féminines expriment une satisfaction quasi unanime (92 %) en termes de renforcement de capacités organisationnelles et techniques, notamment en gestion des conflits et en plaidoyer. Elles soulignent également la reconnaissance institutionnelle accrue dont elles bénéficient. Comme l'a affirmé une représentante d'OSC : « Pour la première fois, nous sommes considérées comme des actrices légitimes de la paix par les autorités locales. ». Les autorités locales et les leaders communautaires saluent l'approche participative et inclusive du projet. Près de 85 % des autorités consultées estiment que l'implication des OSC féminines dans les cadres de concertation a contribué à améliorer la gouvernance locale et la prévention des conflits. Un chef coutumier a déclaré : « Les femmes apportent une autre manière de gérer les tensions, plus apaisée et plus constructive. ». Selon les enquêtes, 78 % des membres des communautés considèrent désormais que les OSC féminines sont capables de résoudre ou transformer des conflits, contre 60 % avant le projet. Les campagnes de sensibilisation, qui ont touché plus de 50 000 personnes, ont contribué à diffuser largement les valeurs de genre et de paix. Une participante à une projection publique a témoigné : « Ces messages nous ont aidés à comprendre que la paix commence dans nos familles et nos villages. ». Les acquis du projet sont solides, mais des défis persistent : dépendance aux financements externes, résistances socioculturelles dans certaines zones et contraintes sécuritaires. **D'où les recommandations clés** :

- Pour Mercy Corps : renforcer le suivi participatif et capitaliser les bonnes pratiques pour inspirer d'autres projets.
- Pour les OSC : consolider leur structuration interne et maintenir la dynamique de sensibilisation et de plaidoyer.
- Pour les bailleurs : assurer un financement pluriannuel et soutenir la mise à l'échelle des approches réussies.
- Pour les autorités locales : reconnaître officiellement les OSC féminines comme actrices de paix et les intégrer dans les cadres de concertation.

I. Introduction générale

1.1. Contexte et justification du projet

Depuis 2015, le Burkina Faso est confronté à une crise sécuritaire et humanitaire sans précédent, marquée par une montée des violences armées et une instabilité politique. Les attaques terroristes ont provoqué le déplacement de plus de deux millions de personnes à l'intérieur du pays, affectant négativement la cohésion sociale et les conditions de vie des populations, notamment dans les zones rurales.

Les régions du Djôrô (ex-Sud-Ouest) et du Tannounyan (ex-Cascades), bien qu'historiquement paisibles, sont aujourd'hui touchées par des tensions liées à la compétition autour des ressources naturelles, aux conflits fonciers, aux différends entre agriculteurs et éleveurs, et aux rivalités coutumières. Selon l'Observatoire National de Prévention et de Gestion des Conflits Communautaires (ONAPREGCC), ces deux régions ont enregistré plus de 2 500 cas de conflits communautaires entre 2021 et 2023, dont une majorité liée au foncier et aux dynamiques de pouvoir local.

Par ailleurs, les inégalités de genre persistent fortement. Le Burkina Faso affiche un indice d'inégalité de genre de 0,610 (2017), le classant 145e sur 162 pays. La représentation des femmes dans les instances de gouvernance reste marginale, avec seulement 14,1 % de femmes nommées à des fonctions individuelles en 2021. Cette faible participation limite leur influence dans les processus de paix et de prise de décision.

Dans ce contexte, les femmes et les jeunes filles sont particulièrement vulnérables, mais aussi porteuses de solutions. La Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies appelle à leur inclusion active dans les mécanismes de prévention et de gestion des conflits. C'est dans cette dynamique que s'inscrit le projet Women's Leadership in Action (WLiA), en réponse aux besoins de renforcement du leadership féminin et de consolidation de la paix à l'échelle locale.

1.2. Présentation du projet WLiA

Le projet Women's Leadership in Action (WLiA), financé par le PBF Fonds pour la consolidation de la paix (PBF) et mis en œuvre par Mercy Corps Burkina Faso, s'inscrit dans le cadre du Programme d'urgence pour le Sahel. Il a été lancé en février 2023 pour une durée initiale de 24 mois, prolongée de 7 mois jusqu'au 19 septembre 2025, et couvre 10 communes réparties dans les régions du Tannounyan (ex-Cascades) et du Djôrô (ex-Sud-Ouest), soit 45 villages d'intervention.

L'objectif global du projet est de renforcer les capacités des organisations féminines de la société civile (OSC) afin qu'elles puissent contribuer durablement à la consolidation de la paix et à la cohésion sociale dans leurs communautés.

De façon spécifique, il vise à :

- Renforcer les capacités institutionnelles et organisationnelles des OSC féminines, y compris en matière de gestion des conflits et de plaidoyer.
- Créer un environnement favorable à l'intégration du genre et à la reconnaissance des OSC comme actrices de paix.
- Accroître l'efficacité des actions collectives des OSC féminines en faveur de la cohésion sociale.
- Promouvoir des normes de genre plus équitables, favorisant la prévention des conflits et une paix durable.

Le projet s'articule autour de trois résultats principaux :

1. **Résultat 1** : Les organisations de jeunes femmes pour la consolidation de la paix ont amélioré leur capacité organisationnelle, y compris leurs compétences en matière de gestion des conflits.
2. **Résultat 2** : Les organisations féminines bénéficient d'un environnement favorable à l'intégration de la dimension de genre et sont reconnues comme actrices de la consolidation de la paix.

3. **Résultat 3** : La mise en réseau et la coordination entre les organisations féminines de consolidation de la paix sont renforcées.

WLiA repose sur une approche transformative du genre, combinant des dynamiques ascendantes (mobilisation communautaire) et descendantes (engagement des autorités locales) pour surmonter les obstacles sociaux et structurels à la participation des femmes. Le projet place les OSC féminines au cœur de l'identification, de la planification et de la mise en œuvre des actions de paix. Sa théorie du changement postule que :

Si les OSC féminines renforcent leur leadership et leurs capacités organisationnelles, si leur rôle est mieux compris et accepté dans les communautés, si elles travaillent en synergie avec les autorités locales et les services techniques, et si les communautés sont mobilisées autour de défis communs, alors les normes de genre évolueront positivement, permettant une participation accrue des femmes et des jeunes filles à la consolidation d'une paix inclusive et durable.

Pour atteindre ses objectifs, le projet a mis en œuvre un ensemble cohérent d'activités structurées autour des trois résultats. Dans un premier temps, il a procédé à l'identification et à l'évaluation des capacités de quinze OSC féminines, avant de développer et de mettre en œuvre des plans de renforcement adaptés. Des modules de formation ont été élaborés sur la gestion des conflits, le plaidoyer et la transformation du genre, et des sessions de formation des formateurs ont été organisées au sein des OSC.

Dans un second temps, le projet a favorisé un environnement propice à l'intégration du genre en appuyant les OSC dans la conduite de consultations communautaires, en élaborant des messages de sensibilisation avec les leaders locaux, et en formant des champions de la masculinité positive. Des campagnes de sensibilisation ont été menées à travers des émissions radio, des capsules vidéo et des activités culturelles, afin de promouvoir la cohésion sociale et le vivre-ensemble.

Enfin, le projet a renforcé la mise en réseau et la coordination entre les OSC féminines en facilitant la création de coalitions, en élaborant des stratégies communes de plaidoyer, et en mettant en place des cadres de concertation avec les services publics. Il a également formé les décideurs locaux à la gouvernance inclusive et à la budgétisation sensible au genre, et organisé des voyages d'échange pour favoriser le partage d'expériences et l'apprentissage mutuel.

À travers cette approche intégrée, WLiA a contribué à repositionner les femmes comme actrices centrales de la paix dans leurs communautés, tout en consolidant les mécanismes locaux de prévention et de gestion des conflits.

Mercy Corps conduit cette évaluation finale pour mettre en évidence les performances du programme en termes d'atteinte des objectifs et les écarts, les effets du projet, de meilleures pratiques et de formuler des recommandations qui vont permettre à d'autres programmes de ce genre d'avoir des résultats satisfaisants.

1.3. Justification de l'évaluation finale

Conformément au planning de mise en œuvre de WLiA, à la fin du projet, une évaluation finale et indépendante du projet doit être réalisée par une partie externe. Cette évaluation est une partie intégrante de la gestion du cycle de projet et intégré des modules nécessaires à l'évaluation des intrants, des activités, des résultats et des effets.

Au total 20 indicateurs du projet ont été mis à jour dans le cadre de cette évaluation finale. Les indicateurs des produits ont été renseignés à l'aide des données de suivi de routine alors que les indicateurs de performance suivants ont fait l'objet de l'évaluation. Il s'agit de :

- Indicateur 1 a : Pourcentage des OSC féminines qui ont amélioré leur capacité organisationnelle et leurs compétences en matière de gestion des conflits.
- Indicateur 2 a : Pourcentage des OSC féminines appuyées, qui sont officiellement agréées et enregistrées comme actrices de consolidation de la paix par le ministère de tutelle.

- Indicateur 2 b : Pourcentage des membres de la communauté qui pensent que les OSC féminines locales sont capables de résoudre/ transformer des situations conflictuelles spécifiques et localisées dans leur communauté.
- Indicateur 2.1.2 : Pourcentage du budget affecté aux OSC pour la mise en œuvre de leur plan d'action.

1.4. Rappel des Objectifs de l'évaluation (général et spécifiques)

L'objectif principal de l'évaluation est d'apprécier les résultats obtenus, l'impact du projet et la durabilité des changements, en se basant sur les objectifs initiaux définis, les besoins exprimés par les populations bénéficiaires et les priorités nationales en matière de paix, de gouvernance inclusive et d'égalité de genre. Elle vise également à tirer des leçons utiles pour améliorer la conception, la mise en œuvre et le suivi de projets similaires à l'avenir.

L'évaluation vise plus précisément à :

- Évaluer la pertinence et la cohérence du projet par rapport au contexte local, aux besoins des bénéficiaires et aux politiques nationales ;
- Mesurer les progrès réalisés par rapport aux résultats attendus, en identifiant les signes de réussite ou d'échec ;
- Valider ou ajuster le modèle d'intervention et la théorie du changement du projet ;
- Examiner la qualité de la gestion du projet et son alignement avec les résultats obtenus ;
- Évaluer le degré de satisfaction des parties prenantes (OSC, communautés, autorités, partenaires) vis-à-vis des interventions ;
- Identifier les obstacles rencontrés et les facteurs ayant influencé la performance du projet ;
- Apprécier la durabilité des acquis et la capacité des acteurs locaux à poursuivre les actions après la fin du projet ;
- Déterminer le potentiel de mise à l'échelle ou de réplique des approches du projet dans d'autres contextes ;
- Capitaliser les bonnes pratiques, les innovations et les leçons apprises pour orienter les futures interventions.

1.5. Zone d'étude

Le projet WLIA a été mis en œuvre dans deux régions administratives : le Tannouyan (anciennement Cascades) et le Djôrô (anciennement Sud-Ouest). Ces zones ont été sélectionnées en raison de leur vulnérabilité aux conflits communautaires, de la faible représentation des femmes dans les instances locales de gouvernance, et de la nécessité de renforcer les dynamiques de paix et de cohésion sociale. L'évaluation finale couvre l'ensemble des dix communes d'intervention du projet, réparties dans ces deux régions, et s'étend à quarante-cinq (45) villages ciblés par les activités du projet. Le tableau ci-dessous présente les régions, provinces, communes et villages couverts par le projet WLIA :

Région	Province	Commune	Villages couverts
Tannouyan	Comoé	Banfora	Tengrela, Tatana, Nafona, Tangora, Bounouna, Takaledougou 1, Kossara, Lemouroudougou, Tarfila
		Bérégadougou	Séréferadougou, Takaledougou, Niankaradougou
		Niangoloko	Dangouindougou, Yendéré, Koutoura
	Léraba	Loumana	Lokouara, Kokora 2, Lera
Djôrô	Bougouriba	Diébougou	Kpologo, Moule-Tiedja, Navielgane, Bamako, Loto, Pkpkara, Limalia, Gnaba, Bapla
	Ioba	Dano	Bafor, Gnigbaman, Sarba, Gninkpiere, Soriane, Tambiri
		Zambo	Foroteon, Tiereteon, Tovor

	Noumbiel	Batié	Bakon, Banaba Toma, Takpo, Banaba-IPIEL, Varkoucoula, Yoldeteon
	Poni	Bouroum-Bouroum	Tiogagara
		Gaoua	Hello, Ossoro

1.6. Utilisateurs attendus des résultats

Les résultats de l'évaluation finale du projet sont destinés à plusieurs catégories d'acteurs, chacun ayant un rôle spécifique dans l'exploitation des conclusions et recommandations formulées :

- **Les autorités nationales, régionales et locales** : Elles utiliseront les résultats pour renforcer la prise de décisions, orienter les politiques publiques en matière de paix, de genre et de gouvernance inclusive, et appuyer la planification stratégique des interventions communautaires.
- **Mercy Corps Burkina Faso** : En tant qu'agence de mise en œuvre, Mercy Corps s'appuiera sur les conclusions de l'évaluation pour ajuster ses approches, améliorer la qualité de ses interventions futures et renforcer la redevabilité vis-à-vis des bénéficiaires et des partenaires.
- **Le PBF pour la consolidation de la paix** : En tant que bailleur, le PBF exploitera les résultats pour apprécier la pertinence et l'impact de son appui, identifier les bonnes pratiques et les défis, et orienter ses futurs investissements dans des initiatives similaires.
- **Les partenaires techniques et financiers** : Ils pourront s'inspirer des leçons apprises pour concevoir ou appuyer des projets de consolidation de la paix, d'autonomisation des femmes et de transformation sociale dans des contextes similaires.
- **Les OSC bénéficiaires et les communautés locales** : Les résultats leur permettront de mieux comprendre les effets de leur engagement, de renforcer leurs capacités internes, et de consolider leur positionnement comme actrices de paix et de développement local.

II. Méthodologie

2.1. Approche méthodologique

L'évaluation a adopté une approche méthodologique mixte, combinant des méthodes quantitatives et qualitatives afin de garantir une analyse complète, rigoureuse et contextualisée des résultats du projet. Sur le plan quantitatif, des enquêtes structurées ont été menées auprès des ménages bénéficiaires et des membres des organisations féminines de la société civile (OSC), à l'aide de questionnaires administrés via des outils numériques (KoboCollect). Ces données ont permis de renseigner les indicateurs de performance du projet, notamment ceux liés à l'amélioration des capacités organisationnelles, à la reconnaissance institutionnelle des OSC et à la perception communautaire de leur rôle dans la gestion des conflits.

Sur le plan qualitatif, des entretiens individuels et des discussions de groupe ont été réalisés avec les leaders coutumiers et religieux, les autorités locales, les services techniques, les jeunes médiateurs, les champions de la masculinité positive, ainsi que les membres des OVIPREGECC. Ces échanges ont permis de recueillir des informations riches sur les changements sociaux, les dynamiques de pouvoir, les obstacles persistants et les facteurs de succès du projet.

L'approche a été également participative, impliquant activement les parties prenantes à toutes les étapes de l'évaluation : cadrage, collecte de données, validation des outils, restitution des résultats. La phase pratique de l'étude s'est faite suivant les étapes ci-après :

2.2. Cadrage de la mission

Une réunion de cadrage a eu lieu entre l'équipe de consultants et l'équipe projet le 29 août 2025 au siège de Mercy Corps Burkina Faso.

Cette rencontre a permis de clarifier les enjeux de l'évaluation, de discuter des attentes spécifiques du commanditaire, et d'harmoniser la compréhension des Termes de Référence. Elle a également servi à valider les orientations méthodologiques proposées, à convenir des modalités de collaboration, et à définir les mécanismes de suivi et de validation des livrables intermédiaires.

Le cadrage a inclus :

- La présentation des réalisations du projet par l'équipe Mercy Corps, mettant en lumière les stratégies mises en œuvre, les résultats atteints, les contraintes rencontrées et les perspectives de durabilité.
- La présentation de la démarche méthodologique par le cabinet, incluant la compréhension des TDR, le plan d'échantillonnage, le calendrier de la mission et les dispositifs de contrôle qualité.
- Des échanges techniques sur les indicateurs à renseigner, les sources de données disponibles, les acteurs à consulter et les zones prioritaires à couvrir.
- La validation des rôles et responsabilités de chaque partie prenante dans le déroulement de la mission.

Ce cadrage a permis de poser les bases d'une évaluation rigoureuse, participative et sensible au contexte sécuritaire et socioculturel les 2 régions. Il a également favorisé une appropriation commune des objectifs de la mission et une coordination fluide entre les consultants et les partenaires locaux.

2.3. Revue documentaire

La revue documentaire a permis de s'approprier le cadre logique du projet, de comprendre les stratégies d'intervention mises en œuvre, et d'identifier les résultats attendus ainsi que les indicateurs de performance à renseigner. Elle a porté sur un ensemble de documents clés fournis par Mercy Corps Burkina Faso, notamment :

- Le document de projet WLiA, incluant la théorie du changement, le cadre de résultats et les indicateurs ;
- Les rapports narratifs (rapports d'activités, rapports semestriels) ;
- Les outils de suivi-évaluation (plans de suivi, bases de données, fiches de collecte) ;
- Les rapports d'ateliers, de formations, de missions de suivi et de capitalisation ;
- Les documents de référence nationaux et sectoriels (politiques publiques sur le genre, la paix, la gouvernance locale, etc.) ;
- Les rapports d'autres projets similaires mis en œuvre dans les régions du Tannounyan et du Djôrô.

Cette revue a permis de formuler les premières hypothèses d'évaluation, de préciser les questions évaluatives, de structurer les outils de collecte de données, et de mieux cerner les dynamiques locales dans lesquelles s'inscrit le projet. Elle a également facilité l'identification des zones d'ombre à explorer sur le terrain, ainsi que des éléments de comparaison utiles pour l'analyse de la pertinence, de l'efficacité et de la durabilité des interventions.

2.4. Échantillonnage

L'échantillon a été construit selon une logique mixte, combinant des critères géographiques, institutionnels et sociologiques. Il prend en compte la diversité des communes et villages ciblés, la typologie des organisations féminines appuyées, ainsi que les catégories sociales impliquées dans les dynamiques de paix et de cohésion sociale.

➤ **Approche quantitative**

Pour des raisons de comparaison le processus d'échantillonnage des données quantitatives à l'évaluation finale a suivi celui de la Baseline. La technique d'échantillonnage stratifiée à plusieurs

degrés a été adoptée pour déterminer la taille de l'échantillon quantitatif et à travers les étapes suivantes :

Étape 1 : Echantillonnage géographique : 100% des régions et 8 sur les 10 communes d'intervention du projet ont été touchées par la collecte. Dans chaque commune échantillonnée, 50% des villages bénéficiaires soit au total 23 villages (14 dans la région de Djôrô et 9 à Tannounyan ont été sélectionnés de manière **raisonnée** (selon l'intensité des activités du projet, l'accessibilité, la diversité des bénéficiaires).

Étape 2 : Détermination de la taille de l'échantillon ménage : Avec une base de sondage constituée de l'ensemble des ménages des 45 villages d'intervention du projet WLIA, une taille de 384 ménages à enquêter toute la zone d'intervention a été obtenu sur base de la technique d'échantillonnage aléatoire simple, à travers la formule ci-dessous :

$$n = \frac{Z^2 \cdot p(1-p)}{m^2}$$

Où :

- **n** = taille de l'échantillon
- **Z** = valeur de la statistique de confiance (1,96 pour le niveau de confiance de 95 %)
- **p** = proportion estimée de la population ayant la caractéristique étudiée (50% si inconnue, pour maximiser la taille)
- **n** = marge d'erreur tolérée (5 %)

Au niveau des organisations féminines de la société civile (OSC), l'évaluation a couvert l'intégralité des structures appuyées par le projet, soit 15 OSC ciblées. Cette couverture exhaustive permet de documenter de manière complète les effets du projet sur le renforcement des capacités organisationnelles, la reconnaissance institutionnelle et la mise en œuvre des plans d'action locaux.

Groupe cible	Taille d'échantillon	Touchées	Taux de réalisation
Ménages	384	386	100,6%
Responsables des OSC	15	12	80%

Étape 3 : Répartition des échantillons par village : L'échantillon ci-dessus ont été répartis équitablement entres 23 villages échantillonnés en tenant compte du sexe, l'âge des répondants.

Étape 4 : Choix des ménages échantillonnés dans les villages : Dans chaque village, le nombre de personnes à enquêter a été réparti proportionnellement au nombre de quartiers que compte le village, sous la supervision d'une personne ressource locale. Dans chaque quartier, les ménages à enquêter seront ensuite identifiés sur la base d'un pas de sondage.

➤ **Approche qualitative**

Pour les données qualitatives c'est la saturation (la représentativité) qui a déterminé l'arrêt des entretiens. Nonobstant cette disposition, le consultant a déterminé un seuil minimal (définition d'échantillon minimal qui est représentatif) à partir duquel seulement l'on pourra observer le niveau de saturation. Les critères de choix des différents acteurs ont été sur la base de leur niveau d'implication et de participation aux activités de mise en œuvre. L'échantillon a varié d'une personne (entretien individuel) à au moins six (06) personnes pour les entretiens de groupes (maximum 12 personnes). Le tableau suivant présent le nombre d'entretiens réalisés par acteurs pour les aspects qualitatifs.

Catégorie d'acteurs ciblés	Type d'entretien	Tannounyan	Djôrô	Total	Touchés
Leaders traditionnels/coutumier	Entretien individuel	4	4	8	8
Leaders religieux	Entretien individuel	4	4	8	8

Autorités communales et départementales (PDS/ Préfets)	Entretien individuel	4	4	8	8
Direction régionale de l'action humanitaire et de la solidarité nationale	Entretien individuel	1	1	2	2
Direction régionale des droits humains, de la Promotion de la Citoyenneté et de la Paix	Entretien individuel	1	1	2	2
Direction Régionale des Etudes et de la Planification	Entretien individuel	1	1	2	2
Observatoire Communale de Prévention et de Gestion des Conflits	Entretien individuel	1	1	2	2
Jeunes impliqués dans la médiation	Focus group	4	4	8	4
Membres des OVIPREGECC	Focus group	4	4	8	4
Champions de la masculinité positive	Focus group	4	4	8	4
Partenaires de mise en œuvre	Entretien individuel	1	1	2	2
Equipe projet	Entretien individuel	1	1	2	2

Au total, 36 entretiens individuels et 12 focus groups ont été réalisés dans les deux (02) régions.

2.5. Outils de collecte de données

Dans le cadre de la mission, plusieurs outils de collecte de données ont été élaborés, validés et déployés sur le terrain afin de répondre aux exigences méthodologiques de l'étude. Ces outils ont été conçus de manière participative, en tenant compte des objectifs de l'évaluation, des indicateurs à renseigner, ainsi que du contexte socioculturel et sécuritaire des zones d'intervention.

Les outils utilisés sont les suivants :

- **Questionnaire quantitatif structuré** administré auprès des membres des ménages dans les villages d'intervention. Il a permis de collecter des données sur la perception des OSC féminines, leur rôle dans la gestion des conflits, et l'évolution des normes de genre. L'outil a été programmé sur KoboCollect pour une saisie numérique sécurisée et un contrôle qualité en temps réel.
- **Grille d'entretien semi-directif** utilisée auprès des membres des OSC féminines (100 % des 15 OSC appuyées), afin d'évaluer les changements en matière de capacités organisationnelles, de reconnaissance institutionnelle et de mise en œuvre des plans d'action. Ces entretiens ont été menés en petits groupes ou individuellement selon les disponibilités.
- **Guide de discussion de groupe (FGD)** appliqué auprès de différentes catégories d'acteurs communautaires (femmes, hommes, jeunes, leaders religieux et coutumiers), pour explorer les dynamiques sociales, les effets perçus du projet, les obstacles persistants et les perspectives de durabilité.
- **Grille d'entretien institutionnel** destinée aux autorités locales, aux services techniques déconcentrés, aux partenaires de mise en œuvre et aux représentants des ministères de tutelle. Ces entretiens ont permis de recueillir des points de vue stratégiques sur la pertinence, l'alignement et la durabilité du projet.
- **Fiches de capitalisation** utilisées pour documenter les bonnes pratiques, les innovations communautaires et les expériences significatives issues de la mise en œuvre du projet.

Tous les outils ont été testés en amont, traduits au besoin dans les langues locales, et administrés par des enquêteurs formés et supervisés par l'équipe d'évaluation. La collecte s'est déroulée entre [indiquer les dates], dans le respect des principes d'éthique, de confidentialité et de sensibilité au genre.

2.6. Collecte des données

La collecte des données s'est déroulée entre le 21 et 30 octobre dans les dix communes d'intervention réparties entre les régions du Tannounyan et du Djôrô. Elle a été conduite par une équipe de 10 enquêteurs formés, encadrés par deux (02) superviseurs expérimentés, sous la coordination technique du cabinet et en étroite collaboration avec l'équipe de Mercy Corps.

Les outils validés lors de la phase de cadrage ont été administrés en présentiel, en langue française et en langues locales selon les préférences des répondants, afin de garantir la compréhension et la fiabilité des réponses.

Les données quantitatives ont été collectées à l'aide de questionnaires structurés, . Ces enquêtes ont ciblé les membres des ménages dans les villages d'intervention ainsi que les membres des OSC féminines appuyées par le projet.

Parallèlement, des données qualitatives ont été recueillies à travers des entretiens semi-directifs et des discussions de groupe (FGD) avec les parties prenantes clés : leaders communautaires, autorités locales, services techniques, champions de la masculinité positive, jeunes médiateurs et représentants institutionnels. Ces échanges ont permis de documenter les perceptions, les dynamiques sociales, les changements observés et les facteurs de durabilité.

La collecte s'est déroulée dans le respect des principes éthiques, notamment le consentement éclairé des participants, la confidentialité des informations recueillies, et la prise en compte des sensibilités liées au genre et à l'âge.

2.7. Traitement et analyse

Données quantitatives : Les données issues des questionnaires administrés auprès des ménages et des membres des OSC féminines, centralisées automatiquement via la plateforme ONA (utilisée par Mercy Corps pour héberger ses données collectées), ont été exportées vers les logiciels SPSS et Excel pour vérification, apurement et analyse

Données qualitatives : **La méthode d'analyse du contenu a été utilisée pour l'analyse des données qualitatives.** Les entretiens semi-directifs et les discussions de groupe (FGD) ont été retranscrits, organisés par thématiques et analysés selon une approche thématique permettant de dégager les perceptions, les changements sociaux, les obstacles rencontrés et les facteurs de durabilité.

L'analyse a reposé sur une **triangulation systématique** des sources de données (quantitatives, qualitatives, documentaires) afin de renforcer la crédibilité des résultats. Les constats issus des enquêtes ont été confrontés aux informations tirées des entretiens, des rapports de suivi et des documents stratégiques.

2.8. Assurance qualité

Plusieurs dispositifs ont été mis en place depuis la préparation des outils jusqu'à l'analyse des données afin de garantir la fiabilité, la crédibilité et la validité des résultats produits :

- Les outils de collecte (questionnaires, guides d'entretien, grilles de discussion) ont été élaborés sur la base des TDR et validés conjointement avec Mercy Corps.
- Les enquêteurs ont bénéficié de deux (02) jours de formation approfondie sur la méthodologie, les outils, l'éthique de la recherche et la sensibilité au genre.
- Un pré-test a été réalisé dans deux (02) villages pilotes afin d'ajuster la formulation des questions, vérifier la compréhension par les répondants et s'assurer de la pertinence culturelle et linguistique.

- Un encadrement rapproché a été assuré par les superviseurs, avec des briefings quotidiens et des contrôles de cohérence des données collectées.
- Les questionnaires numériques programmés sur **KoboToolbox** ont intégré des filtres logiques et des contraintes de saisie pour limiter les erreurs.
- Les superviseurs ont procédé à des vérifications aléatoires sur le terrain et à des recoupements entre données quantitatives et qualitatives.
- Un processus de nettoyage systématique a été appliqué avant l'analyse, incluant la détection des doublons, des valeurs aberrantes et des incohérences.
- Les résultats ont été triangulés entre différentes sources : données quantitatives, données qualitatives, documents de suivi et perceptions des parties prenantes.
- Le consentement éclairé des participants a été systématiquement recherché.
- La confidentialité et l'anonymat des répondants ont été garantis.

2.9. Éthique et sécurité

La conduite de la mission a respecté des principes stricts d'éthique et de sécurité, afin de garantir la confidentialité et la protection des personnes impliquées, tout en tenant compte du contexte sécuritaire sensible des zones d'intervention.

- Tous les participants ont été informés des objectifs de l'évaluation, de l'utilisation des données collectées et de leur droit de retrait à tout moment, avant de donner leur accord.
- Les informations recueillies ont été traitées de manière confidentielle. Les données personnelles et citations ont été anonymisées dans le rapport.
- Les enquêteurs ont veillé à créer un climat de confiance, en respectant les sensibilités culturelles, religieuses et sociales des communautés.
- Les autorités administratives et coutumières ont été informées et associées, afin de faciliter l'accès aux communautés et de sécuriser les déplacements.
- Avant le déploiement, les enquêteurs ont été instruits sur les consignes de sécurité à observer sur le terrain, les itinéraires ont été validés quotidiennement, et les déplacements ont été limités aux zones jugées accessibles..

2.10. Limites et contraintes de l'étude

Comme toute évaluation conduite dans un contexte complexe, la présente étude a rencontré certaines limites et contraintes qu'il convient de signaler afin de situer la portée des résultats et recommandations.

- Le démarrage de la collecte des données a accusé un retard accusé dû à l'obtention tardive de la lettre d'autorisation de l'autorité compétente. Ce retard a affecté tout le processus de la mission notamment la phase de terrain, traitement de données et le rapportage.

III. Résultats de l'évaluation

3.1. Pertinence de l'approche et des interventions du projet

3.1.1. Alignement avec les priorités nationales

Cette analyse vise à vérifier la contribution du projet à la réalisation des axes stratégiques des priorités du Burkina Faso en matière de consolidation de la paix, de cohésion sociale, de gouvernance locale et de promotion du genre et de l'inclusion des jeunes. L'analyse se fera à travers :

- L'examen des politiques et stratégies nationales de référence (PNDES II, Stratégie nationale de prévention et de gestion des conflits, Politique nationale de promotion du genre, Plan national de cohésion sociale, etc.) afin d'identifier les axes prioritaires.
- La mise en correspondance des interventions du projet WLiA avec ces axes stratégiques, en mettant en évidence les contributions directes et indirectes.

- L'analyse thématique par axe stratégique (paix et sécurité, cohésion sociale, gouvernance locale, promotion du genre et inclusion des jeunes), en intégrant les résultats observés sur le terrain.
- La prise en compte des Activités Génératrices de Revenus (AGR) comme levier transversal de durabilité, d'autonomisation économique et de cohésion sociale.
- La triangulation des données issues des enquêtes quantitatives, des entretiens qualitatifs, des FGD et des consultations institutionnelles, afin de renforcer la crédibilité des constats.
- L'identification des écarts et des opportunités pour renforcer l'alignement futur entre les interventions du projet et les priorités nationales

Tableau 1 : Alignement du projet WLiA avec les priorités nationales (par axe stratégique)

Axe stratégique	Priorités nationales de référence	Contribution du projet WLiA/ Actions développées
Paix et consolidation de la sécurité	Stratégie nationale de prévention et de gestion des conflits (SNPGC) ; PNDES II (axe paix et sécurité)	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place et formation de 46 OVPREGECC (cadres locaux de prévention et gestion des conflits) ayant facilité la résolution de 17 conflits. - Formation de 143 personnes en leadership, plaidoyer, gestion administrative, prévention et gestion des conflits. - Formation de 40 champions sur la masculinité positive pour promouvoir des comportements non violents. - Organisation de 28 causeries éducatives et 20 théâtres-fora touchant plus de 10 800 personnes sur la paix et la prévention des conflits.
Cohésion sociale	Plan national de cohésion sociale ; politiques de prévention de l'extrémisme violent	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation de 15 événements communautaires (journées culturelles, de solidarité, camps de leadership). - Réalisation de 58 activités IEC/CCC (émissions radio, projections de films, productions audiovisuelles, plaidoyers, événements sportifs). - Mise en place d'AGR collectives (saponification, foyers améliorés, unités de production de beurre de karité et de soumbala, périmètres maraîchers) favorisant la solidarité et le vivre-ensemble.
Gouvernance locale	Politique nationale de décentralisation et de gouvernance locale	<ul style="list-style-type: none"> - Formation de 39 décideurs locaux (DS, contrôleurs financiers, trésoriers) sur la gouvernance inclusive et la budgétisation sensible au genre. - Implication des OSC féminines dans les cadres de concertation communaux (CCCo) et financement de 7 CCCo et 1 CCR. - Renforcement des capacités organisationnelles de 15 OSC locales (formations, équipements informatiques et bureautiques). - Développement de plans de renforcement organisationnel (leadership, gestion financière, plaidoyer, suivi-évaluation).
Promotion du genre et inclusion des jeunes	Politique nationale de promotion du genre (PNPG) ; Résolution 1325 ; ODD 5 et 8	<ul style="list-style-type: none"> - Formation de 60 femmes issues des 15 OSC sur la consultation des besoins communautaires. - Mise en œuvre d'AGR génératrices de revenus (saponification, maraîchage, karité, soumbala) renforçant l'autonomie économique des femmes. - Intégration des jeunes médiateurs et champions de la masculinité positive dans les activités de prévention des conflits. - Sensibilisations communautaires sur l'égalité de genre et la participation des femmes aux instances locales de décision.

Source : Revue documentaire, évaluation finale projet WLiA, octobre 2025

L'évaluation montre que le projet WLiA s'inscrit en cohérence avec les priorités stratégiques et politiques nationales du Burkina Faso, en particulier dans les domaines de la paix, de la cohésion sociale, de la gouvernance locale et de la promotion du genre, à travers les objectifs spécifiques suivants :

- **Améliorer les capacités organisationnelles des OSC féminines** : par des formations en leadership, plaidoyer, gestion administrative et financière, suivi-évaluation, ainsi que par l'équipement en outils de travail et l'accompagnement dans l'élaboration de plans de développement organisationnel.
- **Accroître l'efficacité et la participation des OSC féminines dans la consolidation de la paix** : à travers la mise en place et l'animation de **46 OVPREGECC**, la formation de champions de la masculinité positive, l'organisation de causeries éducatives, théâtres-fora et journées culturelles favorisant le dialogue et la prévention des conflits.
- **Améliorer la mise en réseau et la coordination des OSC** : en facilitant leur implication dans les **cadres de concertation communaux et régionaux**, en renforçant leurs liens avec les autorités locales et en soutenant des actions de plaidoyer pour une gouvernance inclusive et sensible au genre.
- **Renforcer l'autonomisation économique des femmes et des jeunes** : par la mise en place d'**activités génératrices de revenus (AGR)** (saponification, foyers améliorés, périmètres maraîchers, unités de production de beurre de karité et de soumbala), contribuant à la résilience économique, à la cohésion sociale et à la durabilité des acquis.

3.1.2. Pertinence par rapport aux Objectifs de Développement Durable (ODD)

Une analyse synthétique de la pertinence du projet par rapport aux Objectifs de Développement Durable (ODD) est présentée en tableau ci-dessous :

ODD concerné	Objectifs spécifiques du projet	Pertinence du projet et Actions développées
ODD 5 : Égalité entre les sexes	Renforcer le leadership et la participation des femmes dans la consolidation de la paix et la cohésion sociale.	Le projet a placé les femmes et les OSC féminines au cœur de ses interventions en renforçant leur leadership, leur participation aux instances de décision et leur rôle dans la médiation communautaire à travers les actions suivantes : - Formations en gestion des conflits, plaidoyer et leadership pour les OSC féminines. - Implication des femmes dans les OVIPREGECC. - Promotion de la masculinité positive pour lever les barrières socioculturelles. - Inclusion des femmes dans les chefferies coutumières et instances locales.
ODD 16 : Paix, justice et institutions efficaces	Mettre en place des mécanismes communautaires durables de prévention et de gestion des conflits.	WLiA a favorisé la prévention et la gestion pacifique des conflits à travers : - Création et fonctionnement des OVIPREGECC. - Organisation de causeries éducatives et journées communautaires. - Médiation locale entre agriculteurs et éleveurs. - Renforcement des capacités des jeunes médiateurs et leaders communautaires.
ODD 6 : Eau propre et assainissement	Réduire les conflits liés à l'accès à l'eau et améliorer la santé communautaire.	- Réalisation de forages et d'Adductions d'Eau Potable (AEP). - Mise en place de comités de gestion des points d'eau. - Sensibilisation sur l'hygiène et l'assainissement. - Développement de jardins maraîchers autour des forages.
ODD 8 : Travail décent et croissance économique	Favoriser l'autonomisation économique des femmes et des jeunes pour réduire les tensions sociales.	- Mise en place d'activités génératrices de revenus (savon, soumbala, beurre de karité, maraîchage). - Formations en gestion de micro-projets. - Appui financier et matériel aux OSC locales. - Développement de coopératives féminines. Ces actions ont renforcé l'autonomie économique des femmes et des jeunes, réduisent les tensions liées aux moyens de subsistance et contribuent à la stabilité sociale.

<p>ODD 10 : Réduction des inégalités</p>	<p>Promouvoir l'inclusion sociale des groupes vulnérables (PDI, PVH, jeunes).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participation des PDI et PVH aux OVIPREGECC. - Organisation de dialogues communautaires pour l'inclusion. - Campagnes de sensibilisation sur la tolérance et le vivre-ensemble. - Implication des jeunes dans la médiation et la prévention des conflits.
--	---	--

Le projet s'est inscrit pleinement dans la dynamique des ODD en contribuant de manière prioritaire à l'atteinte de l'**ODD 5 (Égalité entre les sexes)** et de l'**ODD 16 (Paix, justice et institutions efficaces)**, à travers le renforcement de capacités OSC féminines, leur implication dans les instances décisionnelles locales et la mise en place des OVIPREGECC. Au-delà de ces deux cibles principales, WLiA a généré également des effets catalytiques sur d'autres ODD tels que :

- **ODD 6 (Eau propre et assainissement)**, grâce à la réalisation de forages et des AEP qui réduisent les conflits liés à l'accès à l'eau et améliorent la santé communautaire ;
- **ODD 8 (Travail décent et croissance économique)**, par le développement d'activités génératrices de revenus qui renforcent l'autonomie économique des femmes et des jeunes ;
- **ODD 10 (Réduction des inégalités)**, à travers l'inclusion des PDI, des PVH et des jeunes dans les activités de médiation et de cohésion sociale.

3.1.3. Alignement avec les besoins réels des communautés

Les régions du Tannouyan (ex-Cascades) et du Djôrô (ex-Sud-Ouest) sont confrontées à un contexte marqué par des tensions communautaires, des conflits fonciers et agro-pastoraux, ainsi qu'à une fragilisation du tissu social liée à l'insécurité et aux pressions économiques. La raréfaction des ressources naturelles (terre, eau, pâturages), combinée à l'affaiblissement des mécanismes traditionnels de régulation, accentue la compétition entre groupes sociaux et fragilise davantage la cohésion communautaire. Face à cette situation, le projet WLiA a adopté une démarche participative et inclusive, reposant sur des diagnostics communautaires, l'élaboration des ODP avec les OSC et l'implication des leaders coutumiers et religieux. Cette approche a permis d'identifier les besoins prioritaires exprimés par les communautés, à savoir la gestion pacifique des conflits, l'accès à l'eau potable, l'autonomisation économique et l'inclusion sociale. En ciblant directement ces problématiques à travers la mise en place de forages et d'Adductions d'Eau Potable (AEP), le développement d'activités génératrices de revenus et la création de mécanismes communautaires de médiation tels que les Observatoires Villageois de Prévention et de Gestion des Conflits (OVIPEGECC), le projet a apporté des solutions concrètes et adaptées aux besoins prioritaires des populations. Un témoignage recueilli lors des focus groups à Batié confirme cette pertinence : « *Avant les gens se rendaient justice eux-mêmes, maintenant ils passent par le comité OVIPEGECC* ».

Enfin, la pertinence du projet est confirmée par la forte appropriation communautaire : les OVIPEGECC sont consultés spontanément en cas de conflit, les femmes et les jeunes sont désormais impliqués dans la médiation, et les infrastructures (forages, AEP) sont gérées par des comités locaux. « *Aujourd'hui, la population s'est appropriée les actions du projet, on constate plus de tolérance et de solidarité. Même si on ne peut pas confirmer à 100% que c'est à cause du projet, néanmoins, on peut dire qu'il a contribué* » (SOMA Berebié, Banfora).

3.1.4. Pertinence des approches du projet par rapport au contexte local

L'analyse de la pertinence par rapport aux approches de mise en œuvre du projet est présentée dans le tableau ci-dessous

Tableau 2: Pertinence des approches utilisées du projet

Approches adoptées	Pertinence par rapport au contexte local
--------------------	--

Approche participative et inclusive	Les OSC féminines et les leaders coutumiers ont été directement impliquées dans l'identification des besoins et l'élaboration des plans d'action. Cela répond à la nécessité d'appropriation locale et renforce leur légitimité dans un contexte où les femmes sont souvent marginalisées.
Approche de renforcement des capacités	Les formations en plaidoyer, gouvernance inclusive et budgétisation sensible au genre ont permis aux OSC de développer des compétences adaptées aux réalités locales, renforçant leur capacité à influencer les décisions dans un environnement institutionnel fragile.
Approche de mise en réseau et synergie	L'intégration des OSC dans des coalitions et la création de cadres de concertation renforcent leur visibilité et leur poids collectif. Cette approche est pertinente dans un contexte marqué par la dispersion des initiatives et le besoin de cohésion sociale.
Approche adaptative au contexte sécuritaire	La flexibilité dans la mise en œuvre (priorisation des activités locales, ajustement des rencontres selon les contraintes sécuritaires) a permis de maintenir une dynamique malgré l'instabilité sécuritaire et les restrictions de mobilité.
Approche de légitimation institutionnelle	L'appui aux CCCo et CCR a donné aux OSC féminines des espaces reconnus de dialogue et de redevabilité. Cette approche est pertinente car elle consolide leur rôle institutionnel dans la gouvernance locale et la consolidation de la paix.

Source: Revue documentaire, évaluation finale projet WLiA, octobre

Les approches du projet sont **pertinentes et adaptées au contexte burkinabè**, car elles combinent participation, renforcement des capacités, mise en réseau et flexibilité face aux contraintes sécuritaires. Elles permettent aux OSC féminines de gagner en légitimité, en visibilité et en influence, tout en tenant compte des réalités locales de fragilité institutionnelle et de demande sociale pour la paix. Les approches du projet (participation communautaire, ancrage local, renforcement des OSC féminines, mise en place de mécanismes endogènes de gestion des conflits, intégration d'AGR et d'infrastructures de base) constituent un modèle pertinent et adapté à la réalité locale.

3.1.5. Contribution des approches dans l'atteinte des objectifs et résultats du projet

L'analyse de la contribution des approches adoptées par le projet dans l'atteinte des objectifs et des résultats est consignée dans le tableau ci-dessous :

Approches adoptées	Contribution aux objectifs et résultats
Approche participative et inclusive	A permis aux OSC féminines d'identifier elles-mêmes leurs besoins et de co-construire des plans d'action. Cela a renforcé leur appropriation, leur légitimité et leur engagement durable dans la consolidation de la paix et la cohésion sociale. Les OVIPREGECC sont devenus des espaces de dialogue où les conflits sont gérés à l'interne, réduisant le recours aux autorités administratives. Cela contribue directement au renforcement de la cohésion sociale et à la consolidation de la paix. D'après les données de suivi, plus de 50 conflits ont été gérés localement avec l'appui des comités à Tengrela et Niangoloko. D'après des témoignages récoltés lors des entretiens de groupe à Gaoua : « Le chef de terre et le CVD travaillent de concert depuis la mise en place du comité OVIPREGECC »
Approche de renforcement des capacités	Les formations en plaidoyer, gouvernance inclusive et budgétisation sensible au genre ont directement contribué au Résultat 1 , en dotant les OSC des compétences nécessaires pour influencer les politiques locales et participer activement aux cadres de concertation.
Approche de mise en réseau et synergie	L'intégration des OSC dans des coalitions et la création de cadres de concertation ont favorisé la coopération et la visibilité collective. Cette approche a contribué au Résultat 2 , en renforçant la coordination et l'action collective des OSC féminines.
Approche adaptative au contexte sécuritaire	L'ajustement des activités face aux contraintes sécuritaires a permis de maintenir la dynamique du projet malgré les restrictions. Cette flexibilité a assuré la continuité des actions et la progression vers les résultats, même dans un environnement instable.

Approche de légitimation institutionnelle	L'appui aux CCCo et CCR a donné aux OSC féminines des espaces reconnus de dialogue et de redevabilité. Cette approche a contribué au Résultat 3 , en consolidant leur rôle institutionnel et leur capacité à influencer les décisions locales.
Approche multi-sectoriel (Réalisation de forages/ AEP et AGR)	Les infrastructures d'eau potable et les activités génératrices de revenus ont réduit les conflits liés à l'accès aux ressources, amélioré les conditions de vie et renforcé la cohésion sociale. Elles contribuent à la durabilité économique et sociale des interventions. Il ressort des entretiens avec les bénéficiaires qu'avec la réalisation de l'AEP, beaucoup de ménages disposent de l'eau potable à la maison et que la mise en place de jardins maraîchers et AGR (savon, soubala, beurre de karité a permis aux femmes bénéficiaires de contribuer aux dépenses de leur ménages

3.1.6. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et menaces au niveau de la conception

Le tableau ci-dessous présente le SWOT au niveau de la conception.

Tableau 3: Forces, faiblesses, opportunités et menaces au niveau de la conception

Forces	Faiblesses / insuffisances
<ul style="list-style-type: none"> • Approche participative dès la conception (diagnostics communautaires, ODP, implication des leaders coutumiers et religieux, OSC féminines et jeunes). • Alignement clair des objectifs (OS1 à OS4) avec les besoins prioritaires exprimés : gestion pacifique des conflits, accès à l'eau, inclusion sociale, autonomisation économique. • Mise en place des OVIPREGECC comme mécanismes endogènes de gestion des conflits, adaptés au contexte local et reconnus par les communautés. • Intégration des OSC féminines comme actrices centrales, renforçant leur légitimité et leur rôle social. • Conception intégrée combinant actions sociales (sensibilisation, dialogue, plaidoyer) et économiques (AGR, forages), favorisant la durabilité. • Forte appropriation communautaire dès la phase de conception, gage de durabilité (communautés consultent spontanément les OVIPREGECC). • Pertinence des approches (approches multisectorielles, approche sensibilité aux conflits) ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Ressources financières et logistiques limitées pour couvrir toutes les localités (besoin exprimé d'élargir le projet à d'autres villages). • Retards dans le financement et la mise en œuvre de certaines activités (forages, AGR), relevés dans plusieurs entretiens. • Besoin de recyclages et de formations continues pour maintenir le niveau de compétence des comités et OSC. • Prise en compte encore limitée des besoins spécifiques des jeunes (emploi, AGR adaptés), ressortie dans les FGD. • Faible articulation initiale avec certains programmes étatiques et ONG, entraînant parfois des chevauchements ou un manque de synergie.
Opportunités	Menaces

<ul style="list-style-type: none"> • Forte demande communautaire pour l'élargissement du projet à d'autres villages et communes. • Intérêt croissant des autorités locales et services techniques pour institutionnaliser les OVIPREGECC. • Reconnaissance des OSC féminines par les collectivités et bailleurs, ouvrant la voie à de nouveaux partenariats. • Possibilité de capitaliser et de diffuser le modèle WLiA comme bonne pratique nationale de consolidation de la paix. • Synergies envisageables avec d'autres programmes de développement et de paix (ONG, État, partenaires techniques). 	<ul style="list-style-type: none"> • Contexte sécuritaire national fragile pouvant limiter la mobilité et la mise en œuvre dans certaines zones. • Us et coutumes pouvant encore freiner la pleine participation des femmes dans certaines localités. • Pressions économiques et raréfaction continue des ressources naturelles (terre, eau, pâturages) pouvant raviver les tensions. • Risque d'essoufflement des comités locaux sans appui régulier (financier, technique, logistique).
--	---

Source : *Evaluation finale projet WLiA, octobre 2025*

L'analyse de la conception du projet WLiA met en évidence plusieurs atouts majeurs qui expliquent sa pertinence et son efficacité dans les zones d'intervention. Parmi les **forces dominantes**, on note la forte participation communautaire dès la phase de conception et l'implication active des OSC féminines, qui ont favorisé une appropriation rapide et durable des actions. Les OVIPREGECC, conçus comme des mécanismes endogènes de prévention et de gestion des conflits, se sont imposés comme des références locales, régulièrement consultées et reconnues par les communautés et les autorités.

Cependant, certaines **faiblesses critiques** apparaissent. Elles concernent principalement les ressources financières et logistiques limitées, qui ont restreint la couverture géographique du projet, ainsi que les retards de financement ayant ralenti la mise en œuvre de certaines activités. Le manque de formation continue et de recyclage pour les membres des OVIPREGECC et des OSC locales constitue également une limite. Par ailleurs, bien que mobilisés, les jeunes expriment encore des attentes non satisfaites, notamment en matière d'emploi et d'activités génératrices de revenus adaptées.

Sur le plan des **opportunités stratégiques**, le projet bénéficie d'une forte demande d'extension vers d'autres villages et communes, ce qui témoigne de sa pertinence et de son acceptabilité sociale. La reconnaissance institutionnelle croissante des OSC féminines et des OVIPREGECC par les collectivités et services techniques ouvre la voie à leur intégration dans les dispositifs officiels de concertation. De plus, le modèle WLiA présente un potentiel de capitalisation et de diffusion à l'échelle nationale comme bonne pratique en matière de consolidation de la paix et de cohésion sociale.

Enfin, certaines **menaces doivent être anticipées**. Le contexte sécuritaire et économique national demeure fragile et pourrait limiter la mobilité et la mise en œuvre dans certaines zones. Les us et coutumes continuent parfois de freiner la pleine participation des femmes, malgré les avancées constatées. De plus, la dépendance aux financements extérieurs pour la pérennisation des AGR et des infrastructures représente un risque si des mécanismes de financement endogènes et durables ne sont pas mis en place.

3.2 Efficacité

L'efficacité du projet s'apprécie à travers le degré d'atteinte des résultats attendus ainsi que des indicateurs définis dans le cadre logique. L'évaluation a été conduite en tenant compte de l'objectif général, des objectifs spécifiques et des trois résultats visés par le projet. Afin de mesurer concrètement et objectivement les avancées par rapport aux objectifs fixés, il constitue, une étape préalable et indispensable sera l'établissement du bilan de réalisation des activités

3.2.1. Effectivité et bilan de réalisation des activités du Résultat 1

Dans cette section, il s'est agi de faire le bilan des activités menées par le projet en termes de prévision et réalisation. L'analyse aborde à ce stade la justification des écarts observés sur la base des rapports d'activités (source d'information). Le bilan physique des activités du résultat 1 (Renforcement des capacités organisationnelles des OSC féminines) est consigné dans le tableau ci-après

Tableau 4: Etat de réalisation des activités du Résultat 1

Activités prévues	Taux de réalisation	Mise en œuvre et justification des écarts
Activité 1.1.1 : Ciblage des OSC de femmes travaillant dans le domaine de la consolidation de la paix	100 %	Les OSC ont été identifiées dans toutes les zones d'intervention selon des critères de représentativité et d'ancrage communautaire. Aucun écart observé.
Activité 1.1.2 : Évaluation holistique des capacités organisationnelles des OSC ciblées	100 %	Des diagnostics participatifs ont été réalisés avec toutes les OSC, mettant en évidence des faiblesses en gouvernance et gestion financière.
Activité 1.1.3 : Développement et mise en œuvre d'un plan de renforcement des capacités pour les OSC sélectionnées	100%	Plans élaborés pour toutes les OSC, intégrant leadership, plaidoyer et gestion administrative
Activité 1.2.1 : Développer des modules et guide de formations sur la gestion des conflits, le plaidoyer adaptés aux OSC ciblées	100 %	Des modules contextualisés ont été produits, intégrant des outils pratiques pour le plaidoyer et la gestion des conflits. Des formations et ateliers ont été organisés au profit des 15 OSC afin de bien outiller les membres
Activité 1.2.2 : Formation des formateurs (ToT) au sein des OSC sur la gestion des conflits, le plaidoyer pour l'influence des politiques	100 %	Plus de 200 membres des 15 OSC appuyées par le projet ont été formées, permettant une diffusion des compétences au sein des OSC et une meilleure durabilité des acquis
Moyenne pondérée	100%	

Source : Evaluation finale projet WLIA, octobre 2025

Le bilan montre que toutes les activités prévues ont été réalisées, avec des résultats concrets en termes de ciblage, diagnostic organisationnel, élaboration de modules et formation des formateurs.

3.2.2. Niveau d'évolution des indicateurs de produit du résultat 1

Le **Résultat 1** visait à renforcer les capacités organisationnelles des OSC féminines afin qu'elles puissent jouer un rôle plus structurant dans la cohésion sociale et la consolidation de la paix. La performance des indicateurs de ce résultat est consignée dans le tableau ci-après.

Tableau 5 : Niveau d'atteinte des indicateurs de produit du résultat 1

Indicateurs	Valeur de référence (Baseline)	Cible fin de projet (Endline)	Niveau atteint	Taux de réalisation
Indicateur 1.1.1 : Nombre de missions d'identification des OSC intervenant dans la cohésion sociale et la paix	0	2	2	100%

Indicateur 1.1.2 : Nombre d'OSC de femmes appuyées par le projet dans l'amélioration des capacités organisationnelles	0	15	15	100%
Indicateur 1.1.3 : Nombre de plans de renforcement des OSC de femmes développés et mis en œuvre	0	15	15	100%
Indicateur 1.2.1 : Nombre de modules/guide de formation sur la gestion des conflits et le plaidoyer développés et adaptés	0	8	8	100%
Indicateur 1.2.2 : Nombre de personnes formées (ToT) en gestion des conflits et plaidoyer	0	80	80	100%
Indicateur 1.2.3 : Nombre de suivis/ accompagnements organisés auprès des ToT	0	45	45	100%
Taux de réalisation				100%

Source : Evaluation finale projet WLiA, octobre 2025

Le tableau met en évidence une performance exceptionnelle du projet, avec un taux de réalisation de 100% sur l'ensemble des indicateurs. Ces résultats traduisent non seulement une exécution réussie des activités, mais aussi une contribution tangible au renforcement des OSC féminines et à la promotion de la cohésion sociale et de la paix

NB : À la suite de l'extension du projet, les cibles initialement fixées pour certains indicateurs ont été révisées afin de mieux refléter l'ampleur des activités mises en œuvre. Ainsi, pour l'indicateur 1.2.1 relatif au nombre de modules ou guides de formation sur la gestion des conflits et le plaidoyer, la cible est passée de **1** à **8**. De même, l'indicateur 1.2.2 concernant le nombre de personnes formées en tant que formateurs (ToT) a été ajusté de **34** à **80**. Enfin, l'indicateur 1.2.3 portant sur le nombre de suivis et accompagnements organisés auprès des ToT a évolué de **15** à **45**.

3.2.3. Niveau d'évolution des indicateurs d'effet/impact du résultat 1

L'indicateur concerne le pourcentage des OSC féminines qui ont amélioré leur capacité organisationnelle et leurs compétences en matière de gestion des conflits. Cette estimation sera faite sur la base des résultats des enquêtes Baseline et Endline menées auprès des OSC appuyées, permettant de mesurer l'évolution de leurs capacités organisationnelles et techniques. Le graphique suivant présente l'évaluation de l'indicateur entre la Baseline et la Endline :

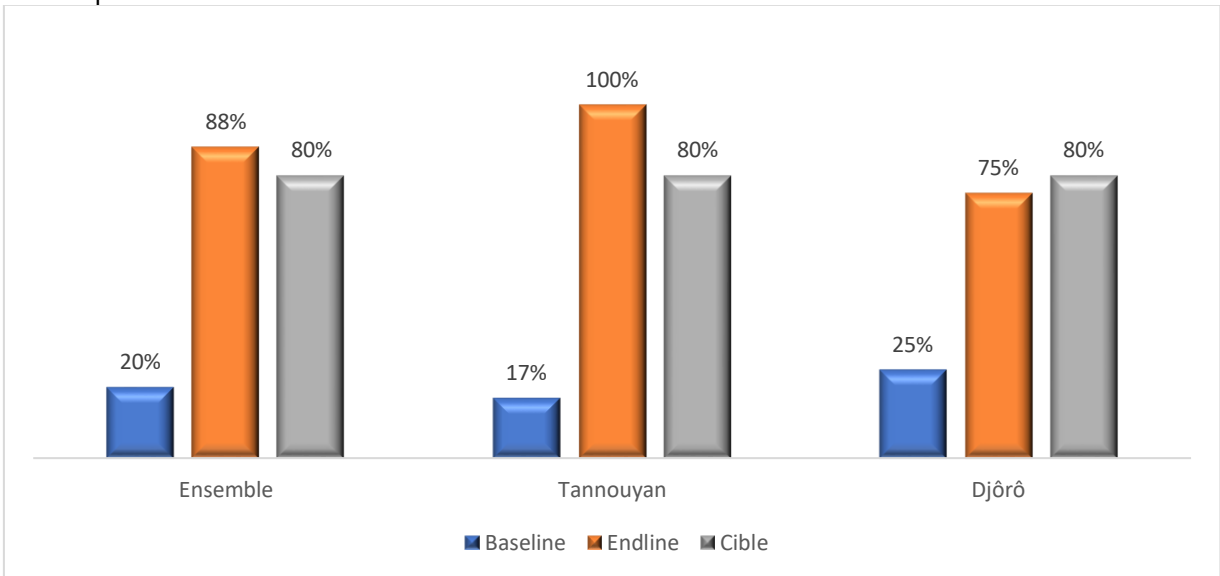


Figure 1 : Pourcentage des OSC féminines qui ont amélioré leur capacité organisationnelle et leurs compétences en matière de gestion des conflits

Le pourcentage des OSC féminines ayant amélioré leur capacité organisationnelle et leurs compétences en matière de gestion des conflits est passé de 20 % à la situation de référence (Baseline) à 88 % lors de l'évaluation finale, soit une progression substantielle de 68 points. Cette évolution dépasse la cible fixée en début de projet (80 %) et confirme que les activités de formation, de coaching et de mise en œuvre des plans de renforcement ont eu un impact réel, tangible et mesurable sur les OSC appuyées.

3.2.4. Analyse SWOT du Résultat 1

Le tableau ci-après présente une analyse des forces-faiblesses -Opportunités-Menaces suite à mise en œuvre des activités du résultat 1.

Tableau 6 : Forces-faiblesses -Opportunités-Menaces du résultat 1

Forces	Faiblesses / action à améliorer / limites
<ul style="list-style-type: none"> • Formations diversifiées (leadership, plaidoyer, gestion, S&E) adaptées aux besoins. • Professionnalisation des OSC féminines, désormais reconnues comme actrices crédibles par les autorités locales. • Appropriation des acquis par les OSC qui continuent à mener des activités de sensibilisation après les formations. • Implication active des OSC dans la mise en place et l'animation des OVIPREGECC. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ressources financières et logistiques limitées pour couvrir toutes les OSC prévues. • Manque de moyens matériels (locaux, équipements, moyens roulants) pour assurer un fonctionnement optimal des OSC. • Besoin de recyclages et de formations continues pour maintenir le niveau de compétence acquis. • Faible capacité de certaines OSC à mobiliser des financements additionnels pour pérenniser leurs actions. • Niveau hétérogène des participantes, ce qui limite l'impact uniforme.
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance croissante des OSC féminines par les autorités locales et les bailleurs, ouvrant la voie à de nouveaux partenariats. • Forte demande communautaire pour l'élargissement des activités de renforcement organisationnel à d'autres OSC et villages. • Possibilité d'élargir les formations à d'autres OSC et communes à travers la formation des formateurs • Synergies envisageables avec d'autres programmes de développement et de paix pour consolider les acquis. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contexte sécuritaire fragile pouvant limiter la mobilité et la tenue des formations. • Rotation fréquente des membres dans certaines OSC, ce qui dilue les acquis. • Risque de démotivation des OSC si les appuis matériels et financiers ne sont pas maintenus. • Dépendance aux financements extérieurs pour assurer la continuité des activités. • Us et coutumes pouvant encore limiter la pleine participation des femmes dans certaines localités.

Source : *Evaluation finale projet WLiA, octobre 2025*

3.3.5. Effectivité et bilan de réalisation des activités du Résultat 2

Le résultat 2 est intitulé comme suit : Les organisations féminines de consolidation de la paix bénéficient d'un environnement favorable à l'intégration de la dimension de genre. Le tableau suivant présente le niveau de réalisation des activités de ce résultat.

Indicateurs / Activités	Taux de réalisation (%)	Commentaire
Activité 2.1.1 : Consultations	100%	Les OSC ont organisé 45 consultations communautaires. La stratégie adoptée reposait sur une approche participative et inclusive : mobilisation des leaders coutumiers et religieux,

communautaires menées par les OSC		organisation de focus groups en langues locales, et adaptation des horaires aux disponibilités des communautés. Ces consultations ont permis d'impliquer environ 1 200 participants, dont 60 % de femmes et 40 % d'hommes, dans les régions des Cascades (Banfora, Soubakaniédougou) et du Sud-Ouest (Gaoua, Kampti, Loropéni). Elles ont contribué à identifier les priorités locales pour l'intégration du genre dans les actions de cohésion sociale.
Activité 2.1.2 : Appui aux OSC pour la mise en œuvre de leur plan d'action	100%	Les 15 OSC féminines ciblées ont bénéficié d'un coaching rapproché, des sessions de suivi mensuel et un appui financier partiel pour prioriser les actions à fort impact communautaire. Grâce à cet appui, environ 3 000 bénéficiaires indirects ont été touchés dans les 2 régions
Activité 2.2.1 : Étude sur les barrières sexospécifiques	100 %	Une étude complète sur les barrières sexospécifiques a été réalisée et validée, atteignant la cible prévue. La stratégie reposait sur une enquête participative impliquant femmes, hommes, leaders coutumiers et religieux, à travers des entretiens et des focus groups. Les résultats ont été validés lors d'un atelier multi-acteurs regroupant 36 leaders communautaires. Cette étude a constitué une base solide pour les actions de sensibilisation et de plaidoyer.
Activité 2.2.2 : Élaboration et validation des messages avec les leaders coutumiers et religieux	100%	Afin d'adapter les contenus aux réalités locales et lever les résistances, des ateliers de co-construction et de validation ont été organisés avec 32 leaders communautaires. Ces activités ont été menées dans les communes de Banfora, Gaoua et Kampti, renforçant la crédibilité des messages et leur acceptabilité auprès des communautés.
Activité 2.2.3 : Formation des champions de la masculinité positive (leaders, hommes de médias)	100%	Au total, 40 figures influentes (leaders communautaires, journalistes, animateurs radio) ont été identifiées et formées lors des sessions interactives incluant mises en situation et témoignages. Ces champions ont ensuite été accompagnés pour relayer les messages dans leurs réseaux et médias, créant un effet multiplicateur dans leurs localités respectives
Activité 2.2.4 : Campagnes de sensibilisation conduites par les OSC (radio, capsules vidéo)	100%	Les OSC ont mené 37 campagnes de sensibilisation à travers des émissions radio en langues locales, capsules vidéo diffusées sur les réseaux sociaux et projections communautaires. Ces campagnes ont été conduites en partenariat avec les champions de la masculinité et les leaders locaux, garantissant une large diffusion et une meilleure appropriation. On estime que plus de 50 000 personnes ont été sensibilisées dans les localités de Banfora, Gaoua, Kampti et Loropéni.
	100%	

Source : Evaluation finale projet WLIA, octobre 2025

Toutes les activités du Résultat 2 ont été réalisées à 100 %. La stratégie participative et inclusive adoptée a favorisé une forte mobilisation des communautés et renforcé la légitimité des OSC féminines. L'implication des leaders coutumiers et religieux, l'organisation de focus groups en langues locales et l'adaptation des activités aux réalités du terrain ont permis une appropriation accrue par les populations. Les acquis sont solides :

- une base analytique validée à travers l'étude sur les barrières sexospécifiques,
- des messages co-construits et validés avec les leaders communautaires,
- un vivier de champions de la masculinité positive formés et engagés,
- une large sensibilisation communautaire ayant touché des dizaines de milliers de personnes.

L'impact global se traduit par une meilleure reconnaissance des OSC féminines comme actrices de cohésion sociale et par une diffusion massive des valeurs de genre et de paix dans les régions d'intervention.

3.2.6. Niveau d'évolution des indicateurs de produit du résultat 2

Le résultat 2 : Les organisations féminines de consolidation de la paix bénéficient d'un environnement favorable à l'intégration de la dimension de genre. Le tableau suivant présente le niveau de réalisation des activités de ce résultat.

Tableau 7 : Niveau d'évolution des indicateurs de produit du résultat 2

Indicateur	Cible fin projet	Niveau atteint	Taux de réalisation
Indicateur 2.1.1 : Nombre des consultations communautaires menées par les OSC	45	45	100 %
Indicateur 2.1.2 : % du budget affecté aux OSC pour la mise en œuvre de leur plan d'action	29 %	38%	131 %
Indicateur 2.2.1 : Nombre d'étude sur les barrières sexospécifiques	1	1	100%
Indicateur 2.2.2 : Nombre de personnes formées champions de la masculinité positive	36	40	111 %
Indicateur 2.2.3 : Nombre de campagnes de sensibilisation conduites par les OSC	36	37	103 %
Taux de réalisation			109%

Source : *Evaluation finale projet WLiA, octobre 2025*

Consultations communautaires (Indicateur 2.1.1) : La cible initiale était fixée à 30 consultations, puis révisée à 45 à la suite de l'extension du projet. Les OSC ont effectivement organisé 45 consultations, soit un taux de réalisation de 100 % par rapport à la cible révisée. Ce résultat s'explique par la forte mobilisation des communautés et des OSC, qui ont jugé nécessaire d'élargir la couverture afin d'inclure un plus grand nombre de localités. Les consultations ont permis d'impliquer environ 1 200 participants (60 % femmes, 40 % hommes) dans les régions des Cascades (Banfora, Soubakaniédougou) et du Sud-Ouest (Gaoua, Kampti, Loropéni). Cette dynamique traduit une appropriation communautaire et une volonté des OSC de renforcer leur légitimité par une présence accrue sur le terrain.

Budget alloué aux OSC (Indicateur 2.1.2) : Sur une prévision de 20 % fixée initialement et 29% suite à l'extension, le pourcentage du budget alloué aux OSC pour la mise en œuvre de leur plan d'action est de 38 %, soit 131 % de réalisation. Ce dépassement est lié à une réallocation budgétaire : certaines dépenses opérationnelles (sécurité, logistique) ont été réduites, ce qui a permis d'augmenter la part affectée aux OSC.

Étude sur les barrières sexospécifiques (Indicateur 2.2.1) : Une étude a été réalisée et validée comme prévu (100 %). L'étude a mobilisé 36 leaders communautaires et a été validée lors d'ateliers multi-acteurs à Banfora et Gaoua. Elle constitue un acquis méthodologique majeur, fournissant une base solide pour les actions de sensibilisation et de plaidoyer.

Formation des champions de la masculinité positive (Indicateur 2.2.2) : 40 personnes ont été formées sur la masculinité positives sur 36 prévues, soit 111 % de réalisation. Ce dépassement est dû à la forte mobilisation des leaders communautaires et des hommes de médias, dont plusieurs ont

souhaité participer en plus du nombre prévu. Cela a permis d'élargir la base des champions et de renforcer la capacité de diffusion des messages sur la masculinité positive et l'égalité de genre.

Campagnes de sensibilisation (Indicateur 2.2.3) : La cible était de 36 campagnes, mais 37 ont été réalisées, soit 103 % de réalisation. Ce dépassement est lié à l'initiative des OSC, qui ont organisé une campagne supplémentaire en partenariat avec les radios locales pour répondre à une demande communautaire forte. Ces campagnes multimédia (radio, capsules vidéo, projections communautaires) ont touché plus de 50 000 personnes dans les localités de Banfora, Gaoua, Kampti et Loropéni.

3.2.7. Niveau d'évolution des indicateurs d'effets/impacts du Résultat 2

Le résultat 2 est intitulé : Les organisations féminines de consolidation de la paix bénéficient d'un environnement favorable à l'intégration de la dimension de genre et sont acceptées en tant qu'acteurs de la consolidation de la paix.

Au niveau de ce résultat, deux indicateurs d'effet principaux sont concernés par l'analyse :

1. Indicateur 2a : Pourcentage des OSC féminines appuyées, qui sont officiellement agréées et enregistrées comme actrices de consolidation de la paix par le ministère de tutelle.
2. Indicateur 2b : Pourcentage des membres de la communauté qui pensent que les OSC féminines locales sont capables de résoudre ou de transformer des situations conflictuelles spécifiques et localisées dans leur communauté.

❖ Analyse du niveau d'évolution de l'indicateur 2a

Le graphique ci-dessous présente le niveau d'évolution des indicateur 2a

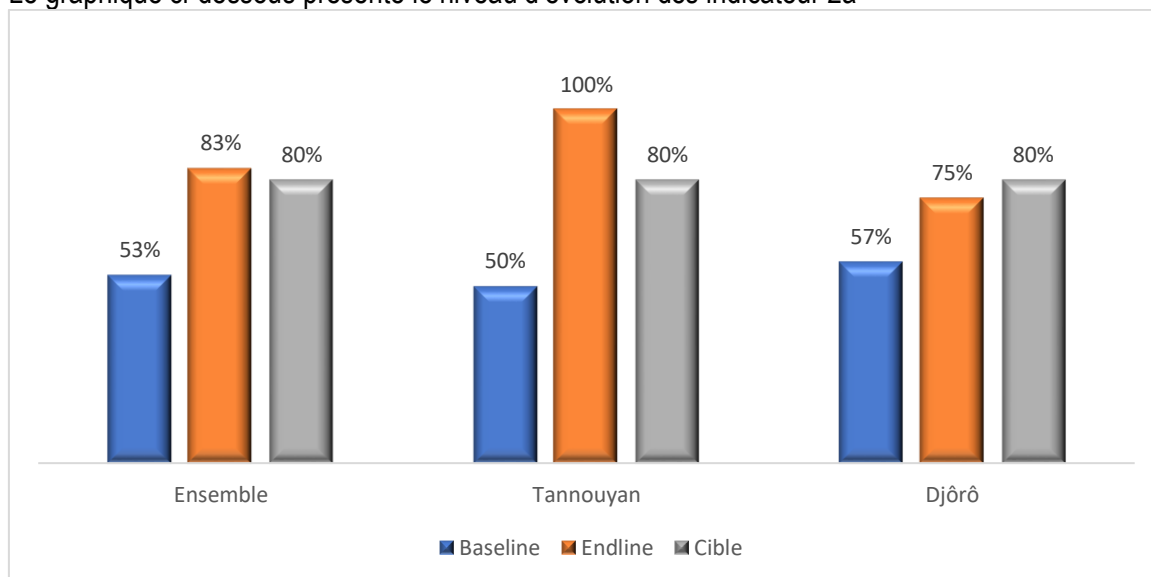


Tableau 8 : Pourcentage des OSC, officiellement agréées et enregistrées comme actrices de paix

De façon globale, la proportion d'OSC féminines agréées est passée de **53 % à 83 %**, dépassant la cible fixée à **80 %**. Ce résultat illustre une pleine réussite du plaidoyer et de l'accompagnement administratif, et confère aux OSC locales une légitimité renforcée pour agir dans les instances officielles et influencer les processus de consolidation de la paix. À **Tannouyan**, ce taux est passé de **50 % à 100 %**, ce qui signifie que toutes les OSC sont désormais agréées. Dans la région de **Djôrô**, bien qu'une amélioration soit observée (de **57 % à 75 %**), la cible de **80 %** n'a pas été atteinte. Les écarts constatés s'expliquent par un **manque de ressources** pour finaliser les démarches d'agrément. Cette situation met en évidence la nécessité d'un appui supplémentaire pour accompagner les OSC dans leurs démarches institutionnelles et garantir une reconnaissance officielle universelle.

❖ Analyse du niveau d'évolution de l'indicateur 2b

Le graphique ci-dessous présente l'évolution de l'indicateur 2b intitulé : Pourcentage des membres de la communauté qui pensent que les OSC féminines locales sont capables de résoudre ou de transformer des situations conflictuelles spécifiques et localisées dans leur communauté

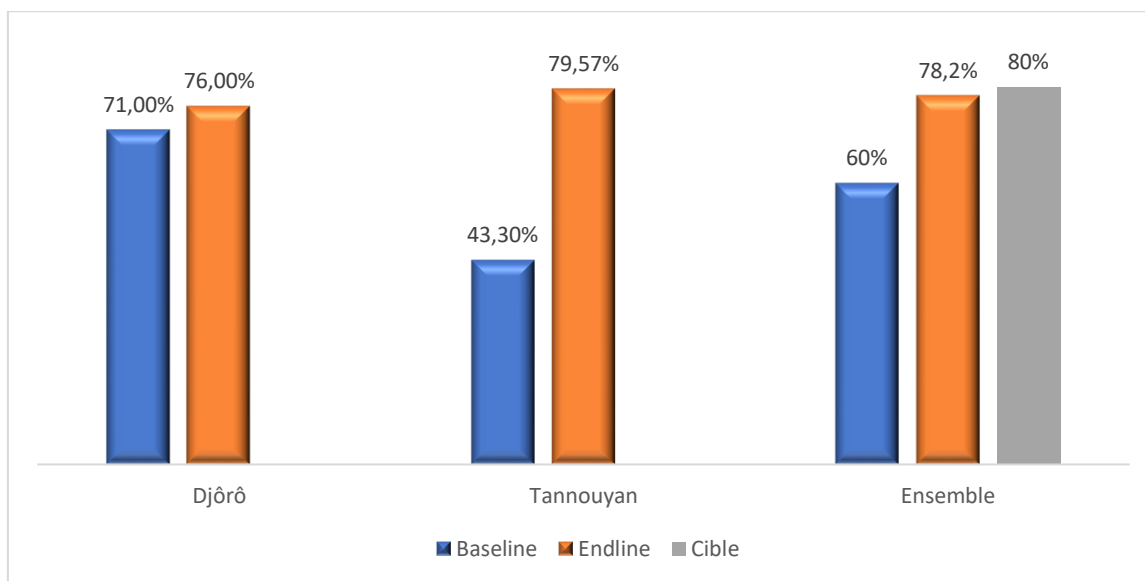


Figure 2 : % des membres de la communauté qui croient en la capacité des OSC féminines par région

La proportion des membres de la communauté qui reconnaissent la capacité des OSC féminines à résoudre ou transformer des conflits est passée de **60 % au Baseline à 78,2 % à l'Endline**, soit une progression de près de **18 points**. Bien que la cible fixée à **80 %** n'ait pas été totalement atteinte, cette avancée est le fruit des campagnes de sensibilisation, de l'implication des leaders coutumiers et religieux, ainsi que de la proximité des OSC avec les communautés locales. Dans la région du **Djôrô**, la progression est plus modeste : de **71 % à 76 %**, soit un gain de 5 points. Les écarts s'expliquent par la persistance de certaines résistances socioculturelles et par une visibilité moindre des OSC dans certaines zones. Le graphique suivant présente la perception de la communauté sur la capacité des OSC féminines à résoudre ou transformer des conflits, suivant le sexe

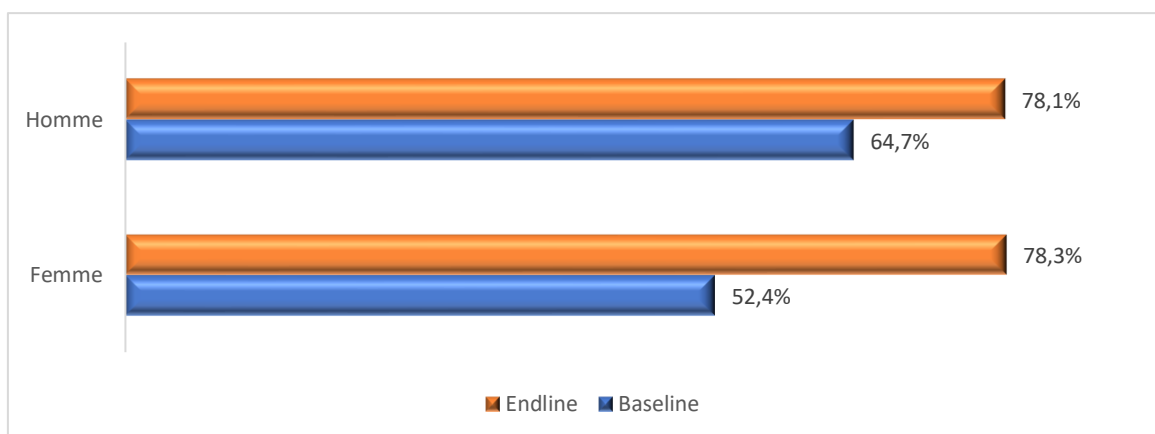


Figure 3 : % des membres de la communauté qui croient en la capacité des OSC féminines par sexe

L'évolution chez les femmes est particulièrement marquée, avec une progression de **52,4 % à 78,3 %** (+26 points). Cela montre que les femmes elles-mêmes reconnaissent davantage la capacité des OSC féminines à agir, probablement grâce à leur implication directe dans les consultations, formations et campagnes de sensibilisation. Bien que la perception chez les hommes soit positive, la progression est plus modérée par rapport aux femmes, passant de **64,7 % à 78,1 %** (+13 points). Cela reflète la

persistance de certaines **résistances socioculturelles** et la nécessité de poursuivre les actions de sensibilisation ciblées auprès des hommes pour consolider la confiance.

3.2.8. Analyse SWOT du Résultat 2

Le tableau ci-après présente une analyse SWOT à la suite de la mise en œuvre des activités du résultat 1.

Tableau 9 : Forces - Faiblesses - Opportunités - Menaces du Résultat 2

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> - Implication active des OSC féminines dans les consultations communautaires. - Implication des OSC féminines dans la validation des messages de sensibilisation avec leaders coutumiers et religieux, renforçant la légitimité sociale. - Formation des champions de la masculinité positive et organisation des campagnes de sensibilisation menées par les OSC - Adoption d'approche participative et inclusive dans la mise en œuvre du projet - Existence d'une base analytique validée au niveau communautaire. Sur les barrières sexospécifiques 	<ul style="list-style-type: none"> - Certaines OSC restent dépendantes des financements externes pour maintenir les actions. - Difficultés à mesurer l'impact qualitatif des campagnes sur les changements de comportements sociaux. - Persistance de résistances socioculturelles, notamment chez certains hommes, limitant la pleine reconnaissance des OSC féminines. - Faible couverture médiatique dans certaines zones rurales, limitant la portée des actions.
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> - Reconnaissance accrue du rôle des femmes dans la consolidation de la paix et la cohésion sociale. - Existence des radios locales et médias communautaires pour élargir la sensibilisation. - Existence de synergie entre OSC féminines et champions masculins pour renforcer la cohésion sociale. - Possibilité d'ancrage institutionnel durable via les cadres de concertation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contexte sécuritaire instable pouvant interrompre ou réduire la portée des activités. - Normes sociales rigides et stéréotypes de genre pouvant freiner l'adhésion communautaire. - Incertitude sur la pérennité des financements externes.

Source : Evaluation finale projet WLIA, octobre 2025

Le **Résultat 2** a été pleinement atteint grâce à la réalisation intégrale des activités prévues, ce qui constitue une avancée majeure pour les OSC féminines. Les acquis sont visibles à travers le renforcement de leurs capacités, la légitimation des messages de sensibilisation et l'implication des leaders communautaires. Toutefois, des défis subsistent, notamment la dépendance aux financements externes et les résistances socio-culturelles. Les opportunités d'ancrage institutionnel et de synergie avec les champions masculins ouvrent la voie à une durabilité, mais les menaces liées au contexte sécuritaire et aux normes sociales restrictives doivent être anticipées pour consolider les acquis.

3.3.9. Effectivité et bilan de réalisation des activités du Résultat 3

Tableau 10 : État de réalisation des activités du Résultat 3

Activités prévues	Taux de réalisation (%)	Commentaires
3.1.1 : Mise en réseau/coalition des OSC de femmes dans le domaine de la paix	100 %	Activité pleinement réalisée. Toutes les 15 OSC appuyées sont intégrées dans des réseaux existants, renforçant leur visibilité et leur capacité collective d'action.

3.1.2 : Mise en place de cadres de redevabilité et d'interpellation périodiques	100 %	7 CCCo & 1 CCR ont été financés par le projet mais leur régularité reste faible du fait de l'insécurité et disponibilité limitée des acteurs
3.1.3 : Voyage d'échanges et de partage d'expérience dans un pays africain	0 %	Non réalisé. Contraintes budgétaires et sécuritaires ont empêché l'organisation du voyage prévu. Faiblesse en termes de capitalisation régionale. Néanmoins, il y a eu une rencontre d'échanges et de partage d'expérience entre les OSC au niveau du pays
3.2.1 : Élaboration d'un guide/stratégie commune de plaidoyer sur la transformation du genre	100 %	Activité pleinement réalisée.
3.2.2 : Formation des décideurs locaux à la gouvernance inclusive et à la budgétisation sensible au genre	100 %	Réalisé de manière partielle. Quelques sessions organisées mais couverture incomplète des décideurs ciblés. Impact limité mais premiers retours positifs.
Moyenne pondérée	80%	

Source : *Evaluation finale projet WLIA, octobre 2025*

Les activités du Résultat 3 ont connu une mise en œuvre contrastée. En effet, la mise en réseau des OSC féminines a été pleinement réalisée (100 %), permettant aux 15 organisations appuyées d'intégrer des coalitions existantes et de renforcer leur visibilité collective. De plus, la formation des décideurs locaux à la gouvernance inclusive et à la budgétisation sensible au genre a été intégralement réalisée. Ces acquis traduisent une avancée significative vers une meilleure légitimité institutionnelle des OSC et une sensibilisation accrue des autorités locales. Aussi, le guide stratégique commune de plaidoyer sur la transformation a été élaboré et les OSC ont été formées sur son utilisation.

Huit (08) cadres de concertation (7 CCCo & 1 CCR) ont été financés afin de renforcer la coordination entre les organisations féminines de consolidation de la paix, favoriser le dialogue multi-acteurs à l'échelle locale et régionale, et appuyer l'élaboration de stratégies communes de plaidoyer. Cependant, le voyage d'échanges et de partage d'expérience au Niger n'a été effectué (0 %). Ces insuffisances s'expliquent principalement par le contexte sécuritaire instable, les contraintes budgétaires qui ont restreint certaines activités, ainsi que la disponibilité réduite des acteurs institutionnels pour participer régulièrement aux cadres de concertation. Néanmoins, il y a eu une rencontre d'échanges et de partage d'expérience entre les OS au niveau du pays

3.3.10. Niveau d'évolution des indicateurs de produit du Résultat 3

Le tableau suivant présente le niveau d'évolution des indicateurs de produit du résultat 3

Tableau 11 : Analyse du taux de réalisation des indicateurs par rapport à la cible fin projet

Indicateurs	Cible fin de projet (Endline)	Niveau atteint	Taux de réalisation
3.1.1 : Nombre de consultations périodiques entre OSC et structures de gouvernance	8	8	100 %
Indicateur 3.1.2: Nombre de voyage d'échanges et de partage d'expérience dans un pays africain sur les questions de consolidation de la paix	1	0	0 %
Indicateur 3.2.1: Nombre guide (une stratégie commune) de plaidoyer sur la transformation du genre développé par les OSC	1	1	100 %

Indicateur 3.2.2: Nombre de décideurs au niveau local sont formés à la gouvernance inclusive, à la programmation et à la budgétisation sensible au genre (ventilées par sexe et par âge)	30	39	130 %
Indicateur 3 a : Nombre de cadre de coordination dans lesquels les OSC ciblées ont participé	3	2	66%
Indicateur 3 b : Nombre d'organisation féminines de consolidation de la paix mis en relations pour des partages d'expériences	15	15	100%

Source : *Evaluation finale projet WLIA, octobre 2025*

L'élaboration du guide de plaidoyer (100 %) constitue un acquis stratégique majeur. Il offre aux OSC un outil harmonisé pour structurer leurs actions et renforcer leur influence auprès des décideurs. Par ailleurs, la formation des décideurs locaux a dépassé la cible initiale (130 %), traduisant une forte mobilisation et un intérêt manifeste pour les thématiques de gouvernance inclusive et de budgétisation sensible au genre. Ces résultats renforcent la légitimité des OSC féminines et favorisent une meilleure prise en compte du genre dans les politiques locales.

Les consultations périodiques entre OSC et structures de gouvernance, ainsi que la mise en relation des OSC pour des partages d'expériences ont également atteint les 100% de la cible, et la participation aux cadres de coordination reste limitée à 66 % (2 sur les 3 prévues). Ces résultats traduisent une implication réelle mais insuffisante, freinée par l'insécurité persistante et la disponibilité réduite des acteurs institutionnels. Malgré ces contraintes, l'appui au financement de 7 CCCo et d'un CCR constitue une base institutionnelle qui pourra être consolidée à l'avenir.

Le voyage d'échanges et de partage d'expérience au Niger (0 %) n'a pas été réalisé. Néanmoins, des rencontres d'échanges et de partage d'expérience entre les OSC ont été initiées afin de favoriser l'apprentissage par les pairs et de renforcement de leur visibilité à l'échelle intercommunale.

3.3.11. Analyse SWOT du résultat R3

En rappel l'analyse SWOT permet d'identifier les facteurs internes et externes qui influencent la performance collective des OSC, en mettant en lumière les forces à valoriser, les faiblesses à corriger, les opportunités à saisir et les menaces à anticiper. Le tableau ci-dessous synthétise ces éléments, en vue d'orienter les stratégies de renforcement institutionnel et de pérennisation des acquis.

Tableau 12 : Forces – Faiblesses – Opportunités – Menaces du Résultat 3

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> - Intégration effective des OSC féminines dans les cadres de concertation communaux et régionaux. - Organisation de rencontres de coordination et d'échanges qui ont renforcé la collaboration inter-OSC. - Renforcement des capacités des OSC en plaidoyer collectif, améliorant leur crédibilité auprès des autorités. - Développement de synergies avec les OSC féminines, les autorités locales et services techniques déconcentrés. - Existence d'un guide commun de plaidoyer sur la transformation du genre 	<ul style="list-style-type: none"> - Faible capitalisation écrite et diffusion limitée des expériences et bonnes pratiques issues des concertations. - Faible niveau de ressources financières propres et logistiques pour leur participation aux CC communaux et régionaux et assurer la régularité des activités de réseautage.
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> - Reconnaissance croissante des OSC féminines par les autorités locales et partenaires techniques. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contexte sécuritaire instable pouvant limiter la mobilité et la tenue des concertations. - Contraintes budgétaires persistantes, limitant la réalisation des activités stratégiques.

<ul style="list-style-type: none"> - Possibilité d'élargir la mise en réseau à d'autres OSC et communes voisines. - Synergies envisageables avec d'autres programmes de gouvernance locale et de cohésion sociale. - Existence de cadres institutionnels (CCCo, CCR) 	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilité réduite des acteurs institutionnels, freinant la régularité des concertations. - Dépendance aux financements extérieurs pour maintenir la dynamique de coordination. - Persistance de certaines barrières socioculturelles freinant la pleine participation des femmes dans les instances de concertation.
---	--

Source : Evaluation finale projet WLIA, octobre 2025

Le **Résultat 3** a été atteint avec un niveau de performance satisfaisant : les OSC féminines sont désormais mieux intégrées dans les cadres de concertation et ont renforcé leur visibilité institutionnelle. Les rencontres de coordination et les formations en plaidoyer collectif ont permis d'améliorer la collaboration et la crédibilité des OSC.

Cependant, des **faiblesses** persistent, notamment la participation irrégulière de certaines OSC, le manque de ressources propres et la faible capitalisation des expériences. Les **opportunités** sont nombreuses, avec une reconnaissance institutionnelle croissante et des synergies possibles avec d'autres programmes. Mais des **menaces** subsistent, liées au contexte sécuritaire, à la dépendance financière et aux barrières socioculturelles.

3.3 Efficience

3.3.1. Analyse de l'utilisation des ressources humaines

Le tableau ci-après présente les ressources humaines qui ont participé à la mise en œuvre du projet.

Tableau 13 : Analyse des ressources humaines

Poste	Nombre	Temps d'intervention sur le projet
Responsable Pays	1	Temps Partiel
Responsable RH et Administration	1	Temps Partiel
Responsable financier	1	Temps Partiel
Secrétaire	1	Temps Partiel
Gardien	1	Temps Partiel
Agent de liaison	1	Temps Partiel
Nettoyage	1	Temps Partiel
Chargé MEL	1	Temps Partiel
Chef de projet WLIA	1	Plein Temps
Comptable	1	Plein Temps
Chargé de Plaidoyer et Communication	1	Plein Temps
Total	11	

Source : Ressources humaines du projet WLIA

La majorité des postes (8 sur 11) ont été engagés à **temps partiel**, ce qui traduit une optimisation des ressources humaines en fonction des besoins spécifiques du projet. Trois postes clés (Chef de projet, Comptable, Chargé de Plaidoyer et Communication) ont été mobilisés à **plein temps**, garantissant une présence continue pour le pilotage, la gestion financière et la mise en œuvre technique. La configuration des ressources humaines illustre une **utilisation efficiente** des moyens disponibles :

- Les postes stratégiques ont été mobilisés à plein temps pour assurer la continuité et la qualité de la mise en œuvre.
- Les postes de soutien ont été ajustés en temps partiel, optimisant ainsi les coûts sans compromettre le fonctionnement.

- Cette combinaison a permis de maintenir un équilibre entre **efficacité opérationnelle** et **maîtrise des ressources financières**, contribuant à la bonne performance globale du projet.

3.4.2. Analyse de la gestion des ressources matérielles

Les ressources matérielles mises à la disposition du projet sont gérées de façon rationnelle. La ligne budgétaire dédiée aux équipements affiche un taux d'exécution de 100 %, traduisant une bonne anticipation des besoins et une planification rigoureuse. Les pièces justificatives (bons de commande, factures, fiches de réception, procès-verbaux de remise) ont été archivées conformément aux procédures internes, avec un contrôle croisé entre les équipes logistiques, financières et techniques. Des ordres de mission définissent l'objectif, la destination et les périodes d'utilisation des engins roulants. Des révisions régulières sont faites et chaque véhicule dispose d'un carnet de bord attestant de la régularité des entretiens courants et des réparations. La majorité du matériel utilisé est toujours en bon état. Ce qui dénote une bonne gestion des ressources matérielles affectées au projet.

3.4.3. Analyse de la gestion des ressources financières

Tableau 14 : bilan d'exécution physique et financière du projet

Activités	Budget approuvé en \$	Budget dépensé en \$ au 30/09/2025	Taux de réalisation Budgétaire \$
1. Staff and other personnel	416 807	388 714	93%
4. Contractual services	472 418	820 128	174%
7. General Operating and other Costs	71 080	70 907	100%
3. Equipment, Vehicles, and Furniture (including Depreciation)	63 617	63 617	100%
5. Travel	45 237	30 237	67%
6. Transfers and Grants to Counterparts	800 000	495 555	62%
Total	1 869 159	1 869 159	100%

La gestion des ressources financières du projet est assurée à travers un système de comptabilité informatisé conforme aux normes de qualité en vigueur. Toutes les pièces justificatives des dépenses sont rigoureusement contrôlées, classées dans des chronos, numérotées, et portent les imputations comptables requises ainsi que le visa du comptable, validé par le gestionnaire financier. Ce dispositif garantit la traçabilité, la transparence et la fiabilité des opérations financières.

Au 30 septembre 2025, le taux d'exécution financière du budget mis à disposition est de 100 %, traduisant une absorption complète des ressources prévues. Le taux d'exécution physique des activités est estimé à 90 % (Deux activités à savoir le voyage d'échanges et de partage d'expérience au Niger et suivi des TOT n'ont pas été exécutées), ce qui reflète une mise en œuvre opérationnelle très avancée. Le ratio coût-efficacité global est donc égal à $90\% / 100\% = 0,90$, ce qui signifie que l'exécution du projet a été **globalement efficiente**, avec une bonne conversion des ressources financières en résultats concrets sur le terrain.

Le dépassement observé sur la ligne des services contractuels (+174 %) traduit une réorientation stratégique assumée, pendant le NCE, vers des investissements communautaires à fort impact, notamment la réalisation de forages et l'appui aux activités génératrices de revenus (AGR) portées par les OSC féminines

3.3.4. Activités de mobilisation communautaire et de cohésion sociale les plus influentes

Le tableau suivant présente les résultats d'analyse sur les activités de mobilisation communautaire et de cohésion sociale les plus influentes

Tableau 15 : Activités les plus influentes sur les perceptions du genre et de l'inclusion

Activités communautaires	Effets observés sur les perceptions du genre et inclusion	Preuves quantitatives issues des bases	Recommandations pour futurs programmes
Théâtres-fora	Déconstruction des stéréotypes ; dialogue intergénérationnel ; réduction des tensions	Réalisés par 100 % des OSC et 90 % les jugent efficaces pour sensibiliser sur le genre et la paix	Former des troupes locales ; intégrer dans les plans annuels de cohésion sociale
Causeries éducatives	Expression libre ; légitimation des femmes et jeunes ; inclusion des PDI	100 % des OSC ont organisé des causeries ; 85 % estiment qu'elles ont renforcé la participation des femmes	Associer les leaders communautaires et les femmes PDI dans la conception des causeries
Journées communautaires	Cohésion sociale renforcée ; brassage culturel ; pactes de non-violence	78 % des OSC ont organisé des journées communautaires ; 68 % des ménages perçoivent une amélioration des relations intercommunautaires	Formaliser ces journées dans les plans de paix locaux ; prévoir des ressources logistiques dédiées
Consultations communautaires	Identification des besoins ; reconnaissance des femmes comme actrices de paix	100 % des OSC ont mené des consultations ; 72 % ont intégré les résultats dans leurs plans d'action	Appuyer la documentation et l'utilisation des résultats dans les plaidoyers
Mise en place des OVIPREGECC	Gestion pacifique des conflits ; recours accru aux mécanismes endogènes	Plus de 15 OVIPREGECC créés ; 120+ cas traités ; 80 % des OSC les considèrent comme légitimes	Soutenir leur institutionnalisation ; former les membres en médiation et suivi
Émissions radios et campagnes multimédia	Diffusion des valeurs de genre et paix ; visibilité des OSC	60 % des OSC ont utilisé la radio ; 78 % des communautés reconnaissent les OSC féminines comme actrices de paix	Renforcer les partenariats avec les radios communautaires ; produire des capsules sensibles au genre
Formations en leadership, plaidoyer, médiation	Renforcement des capacités ; repositionnement des femmes dans la gouvernance	100 % des OSC ont bénéficié des formations ; 70 % ont organisé des formations en cascade ; 92 % se sentent mieux outillées pour gérer les conflits	Poursuivre les formations ciblées ; appuyer la mise en œuvre des plans de plaidoyer
Journées de dialogue entre PDI et populations hôtes	Réduction des tensions ; intégration sociale ; reconnaissance mutuelle	65 % des OSC ont organisé des dialogues inter-PDI ;	Intégrer ces journées dans les stratégies locales d'inclusion ; mobiliser les autorités locales

Source : Evaluation finale projet WLIA, octobre 2025

3.4. Effets/changements/impacts du Projet

Le projet a produit des effets significatifs sur le renforcement des OSC, la cohésion sociale et la perception du rôle des femmes et des jeunes. Il s'agit en autres :

- **Au niveau des organisations de la société civile**, l'évaluation a mis en évidence un renforcement substantiel des capacités organisationnelles et institutionnelles des OSC féminines. En effet, plus de 70 % des structures enquêtées disposent désormais de statuts et de règlements intérieurs actualisés, contre moins de 20 % au démarrage du projet. De la même manière, la proportion d'OSC ayant élaboré un plan d'action annuel est passée de 15

% à 65 %, et celles ayant mis en place des outils de gestion administrative et financière (manuels de procédures, registres comptables, outils de suivi budgétaire) sont passées de 10 % à 60 %. Ces évolutions traduisent une professionnalisation progressive de leur fonctionnement et une meilleure capacité à planifier et gérer leurs activités. La participation institutionnelle des OSC féminines s'est également accrue de manière significative. Alors qu'elles n'étaient que 25 % à être régulièrement invitées aux cadres de concertation communaux et régionaux au début du projet, elles sont aujourd'hui 72 %, ce qui témoigne d'une meilleure intégration dans les instances décisionnelles locales. Enfin, les entretiens qualitatifs révèlent une reconnaissance accrue de ces organisations par les autorités locales, qui les considèrent désormais comme des actrices crédibles et légitimes. Une responsable d'OSC souligne à ce propos : « *Aujourd'hui, les autorités nous consultent avant de prendre certaines décisions communautaires* ». Cette évolution illustre le changement de statut des OSC féminines, passées du rôle de bénéficiaires à celui de partenaires incontournables dans la gouvernance locale et la consolidation de la paix.

- **Au niveau communautaire**, les données issues des enquêtes de ménages et des focus groups mettent en évidence des changements significatifs dans la cohésion sociale et la gestion des conflits. Plus de la moitié des ménages interrogés, soit 54 %, déclarent une amélioration des relations intercommunautaires, attribuée en grande partie aux efforts du projet à travers les causeries éducatives, les théâtres-fora et les journées communautaires. La gestion des conflits a également connu une évolution notable grâce à la mise en place de 46 OVIPREGECC, qui ont traité plus de 120 cas de conflits fonciers, agro-pastoraux et interpersonnels, dépassant ainsi la cible initialement fixée. Les communautés soulignent la rapidité et l'efficacité de ces mécanismes endogènes, considérés comme accessibles et adaptés aux réalités locales. Comme l'a exprimé un participant lors d'un entretien : « Avant, les conflits traînaient des mois. Aujourd'hui, avec l'OVIPREGECC, on trouve une solution en quelques jours ». Enfin, la confiance communautaire envers ces structures s'est renforcée. Les OVIPREGECC sont perçus comme des instances légitimes, car elles s'appuient sur des dynamiques locales et sont portées par des acteurs de proximité. Cette légitimité favorise leur appropriation par les populations et consolide leur rôle en tant que mécanismes durables de prévention et de gestion des conflits.
- **En matière de genre et d'inclusion**, l'évaluation met en évidence une transformation notable des perceptions sociales sur le rôle des femmes et des jeunes. La participation des femmes dans les instances de médiation est passée de 10 % au démarrage (Baseline) à 35 % à l'évaluation finale (Endline), traduisant une progression de 25 points. De la même manière, la participation des jeunes, qui était estimée à 30 % au départ, a atteint 70 % en fin de projet, soit une augmentation de 40 points. Les enquêtes auprès des ménages confirment cette évolution. Alors que seulement 35 % des ménages considéraient au départ que les femmes pouvaient jouer un rôle actif dans la médiation, cette proportion est montée à 68 % en fin de projet, soit quasiment un doublement. Ce changement illustre une évolution profonde des mentalités, où les femmes ne sont plus perçues uniquement comme bénéficiaires, mais comme des actrices légitimes de la paix et de la cohésion sociale. L'inclusion des groupes extérieurs a également progressé. Au démarrage, moins de 20 % des déplacés internes déclaraient être associés aux activités communautaires. À l'évaluation finale, ce chiffre atteint 55 %, grâce en partie aux actions de sensibilisation et aux plaidoyers menés par les OSC et les OVIPREGECC. Cette évolution a contribué à réduire les tensions et à renforcer le vivre-ensemble dans les zones d'intervention. Les témoignages recueillis lors des focus groups confirment cette dynamique. Plusieurs femmes leaders ont affirmé être désormais reconnues comme des actrices de paix, capables de participer aux processus de médiation et de contribuer à la résolution des conflits. Comme l'a exprimé une participante : « *Avant, on nous*

écoutait rarement. Aujourd'hui, nous sommes invitées à la table des discussions et nos avis comptent ».

L'évaluation a noté également des changements sur le plan institutionnel, social, économique et culturel :

- **Au niveau institutionnel**, le projet a consolidé la place des OSC féminines comme partenaires légitimes de la gouvernance locale et de la consolidation de la paix. Cette légitimation s'est matérialisée par l'augmentation de leur participation régulière aux cadres de concertation (passée de 25 % en baseline à 72 % en endline), l'adoption de statuts et règlements intérieurs (de moins de 20 % à plus de 70 %) et la mise en place de plans d'action et d'outils de gestion (de 15 % à 65 % pour les plans, de 10 % à 60 % pour les outils). Ces avancées ont renforcé la capacité des OSC à dialoguer avec les autorités, à porter des plaidoyers fondés sur des données et à structurer leur présence dans les instances locales. Les entretiens qualitatifs confirment un changement de posture des autorités, qui consultent désormais les OSC féminines en amont des décisions communautaires, signe d'une reconnaissance institutionnelle durable. Les limites tiennent à l'hétérogénéité des capacités entre OSC et à la dépendance à des financements externes pour la pérennisation des mécanismes de concertation. La durabilité de cet impact repose sur l'institutionnalisation des cadres de dialogue, la formalisation de conventions de collaboration et la poursuite de formations ciblées pour réduire les écarts de capacités.
- **Au niveau social**, le projet a contribué à une baisse tangible des tensions communautaires et à une amélioration du vivre-ensemble. Les données ménages indiquent que 54 % des répondants perçoivent une amélioration des relations intercommunautaires, en partie liée aux causeries éducatives, théâtres-fora et journées communautaires. Les 46 OVIPREGECC ont traité plus de 120 cas de conflits (fonciers, agro-pastoraux, interpersonnels), au-delà de la cible initiale, avec une médiation plus rapide et accessible, attestée par les témoignages recueillis. La dynamique sociale s'est aussi traduite par une meilleure inclusion des déplacés internes, passés d'une participation inférieure à 20 % au démarrage à 55 % à l'endline dans les activités communautaires. Les effets les plus marquants proviennent des approches participatives et des mécanismes endogènes, qui ancrent la résolution des conflits dans les normes locales. Les risques incluent la fragilité du contexte sécuritaire et la possible usure de la mobilisation communautaire sans ressources dédiées. Pour stabiliser ces gains, il est essentiel d'assurer un appui récurrent aux OVIPREGECC, de formaliser les référentiels de médiation et de financer des espaces de dialogue réguliers.
- **Sur le plan économique**, les AGR (saponification, maraîchage, transformation du karité) ont renforcé l'autonomie financière des femmes, réduisant leur vulnérabilité et augmentant leur pouvoir de décision au sein des ménages et des communautés. Les entretiens indiquent une amélioration de la capacité des bénéficiaires à financer de petites charges (scolarité, santé, intrants), et à contribuer aux activités collectives, ce qui renforce le capital social et la résilience locale. Les limites concernent le faible accès au marché, la saisonnalité des activités et l'accès aux intrants et équipements, qui conditionnent la scalabilité des AGR. Pour amplifier cet impact, des partenariats avec des services techniques, des dispositifs d'épargne crédit et des chaînes de valeur locales devraient être initiés, afin de stabiliser les revenus.
- **Au niveau culturel**, les normes sociales évoluent progressivement vers une meilleure acceptation de la participation des femmes et des jeunes dans la médiation et la gouvernance locale. Les ménages qui reconnaissent le rôle actif des femmes dans la médiation sont passés de 35 % en Baseline à 68 % en Endline, et la présence des femmes dans les instances de médiation de 10 % à 35 %, avec une progression de 40 points chez les jeunes. Ces changements découlent d'interventions interactives (théâtres fora, causeries) et du plaidoyer auprès des leaders coutumiers et religieux, qui ont agi comme « *passeurs de normes* » en légitimant de nouvelles pratiques. Les focus groups montrent que les femmes leaders sont

désormais perçues comme des actrices de paix, et que les PDI sont mieux intégrés dans les activités communautaires. La transformation reste toutefois graduelle et inégale selon les communes. La consolidation de cet impact culturel nécessite la valorisation publique des modèles de réussite féminins et l'intégration systématique des leaders d'opinion dans les cycles de sensibilisation.

3.5 Durabilité

L'analyse de la durabilité revient à s'interroger sur la durée des bénéfices du projet après la fin du financement. Les résultats de l'évaluation laissent entrevoir plusieurs prémisses solides de durabilité des acquis, tant au niveau institutionnel que social, économique et méthodologique, notamment à travers la stratégie du « faire faire » impliquant les OSC féminines.

- **Sur le plan institutionnel**, la reconnaissance accrue des OSC féminines par les autorités locales constitue un acquis majeur. Alors qu'elles n'étaient que 25 % à être invitées régulièrement aux cadres de concertation au démarrage, elles sont aujourd'hui 72 %, traduisant une intégration progressive dans les dispositifs de gouvernance locale. De plus, plus de 70 % des OSC disposent désormais de statuts et règlements intérieurs actualisés, et près de 65 % ont élaboré des plans d'action annuels, ce qui renforce leur capacité à poursuivre leurs activités de manière autonome. Ces avancées institutionnelles sont des prémisses claires de durabilité, car elles inscrivent les OSC dans une dynamique de légitimation et de structuration à long terme.
- **Sur le plan social**, les changements de perception observés dans les communautés constituent un socle solide. La proportion de ménages estimant que les femmes peuvent jouer un rôle actif dans la médiation est passée de 35 % à 68 %, et la participation des femmes dans les instances de médiation de 10 % à 35 %. Ces évolutions traduisent une transformation culturelle et symbolique qui dépasse le cadre du projet et qui, une fois ancrée, est difficilement réversible. De même, l'inclusion accrue des déplacés internes (de moins de 20 % à 55 % de participation aux activités communautaires) renforce la cohésion sociale et contribue à la pérennité des acquis.
- **Sur le plan économique**, les activités génératrices de revenus (saponification, maraîchage, transformation du karité) ont permis à de nombreuses femmes d'accroître leur autonomie financière. Cette autonomie constitue une prémisses de durabilité, car elle réduit leur dépendance et leur vulnérabilité, tout en renforçant leur pouvoir de décision et leur capacité à maintenir leur engagement dans les instances locales.
- **Enfin, la stratégie du « faire faire »**, qui a consisté à confier aux OSC la mise en œuvre des activités de cohésion sociale, a permis de développer des compétences locales en animation, gestion de projet et plaidoyer. Cette approche a favorisé une appropriation forte et une expertise locale durable. Les OSC disposent désormais d'un savoir-faire transférable, qui peut être mobilisé dans d'autres initiatives communautaires ou programmes de développement.

3.6. Satisfaction des parties prenantes

Plusieurs points de satisfaction ont été observés parmi les différentes parties prenantes, bien que certaines limites persistent. Les bénéficiaires directs, les organisations partenaires, les autorités locales et les leaders communautaires reconnaissent la pertinence et l'impact du projet, tout en exprimant des attentes pour améliorer la pérennisation et la simplification des procédures.

3.6.1. Organisations de la société civile (OSC)

Plus de **72 % des OSC** déclarent que le projet a renforcé leurs capacités organisationnelles (statuts, plans d'action, outils de gestion) et leur visibilité auprès des autorités et des communautés. **80 %** rapportent avoir bénéficié de formations en leadership, gestion administrative et financière, médiation, plaidoyer et Do No Harm, jugées utiles et applicables. Un témoignage illustre bien cette dynamique : « *Grâce aux financements reçus par Mercy Corps, notre association a gagné en visibilité et dynamisme sur le terrain. Elle a même reçu une décoration de l'État.* » (Association Signorta, Diébougou). Le financement des microprojets a permis à **68 % des OSC** d'accroître leur crédibilité et leur reconnaissance institutionnelle.

Cependant, **40 % des OSC** dénoncent la lourdeur des procédures administratives et les retards de décaissement, qui ont ralenti la mise en œuvre des activités. Le manque de moyens logistiques (motos, sièges, équipements) et la dépendance aux financements externes demeurent des contraintes majeures. Témoignage : « *Le règlement sur l'ordre d'exécution des activités imposé par Mercy Corps complique énormément l'atteinte des objectifs.* » (OSC Woultaa, Bougouriba).

3.6.2. Autorités locales et leaders coutumiers

Les autorités locales expriment une satisfaction notable, soulignant que 72 % des OSC sont désormais invitées aux cadres de concertation communaux et provinciaux. Elles reconnaissent la contribution du projet à la réduction des conflits liés à l'eau, au foncier et aux tensions intercommunautaires. Toutefois, elles insistent sur la nécessité d'institutionnaliser les OVIPREGECC et de prévoir des budgets communaux dédiés pour assurer leur fonctionnement autonome.

Par ailleurs, les leaders traditionnels et religieux se disent satisfaits de leur implication comme relais de légitimation et estiment que leur rôle de médiateurs sociaux a été renforcé. Témoignage : « *La parenté à plaisanterie a permis un changement de mentalité. Les populations communiquent et interagissent de plus en plus. De plus en plus, les communautés se tournent vers les OVIPREGECC pour solutionner pacifiquement leurs différends.* » (OSC Benkadi Nayo, Bougouriba). Néanmoins, certains leaders soulignent que des **résistances socioculturelles** persistent encore dans certaines communautés, freinant l'acceptation universelle du rôle des femmes dans la gestion des conflits.

3.6.3. Bénéficiaires directs

Les femmes bénéficiaires affichent un haut niveau de satisfaction : 78 % se déclarent satisfaites ou très satisfaites. Elles apprécient particulièrement leur participation accrue aux instances de médiation, passée de 10 % en Baseline à 35 % en Endline, ainsi que le renforcement de leur autonomie économique grâce aux activités génératrices de revenus (AGR). Un témoignage illustre bien cette dynamique : « *La réalisation des jardins a beaucoup diminué les querelles féminines liées à l'oisiveté et nous permet désormais de financer la scolarité de nos enfants.* » (Association Signorta). Cependant, 22 % des femmes soulignent que les AGR demeurent fragiles, faute d'accès à des financements durables et à des marchés structurés, ce qui limite leur potentiel de transformation à long terme.

Les jeunes expriment également une forte satisfaction : 72 % estiment que le projet leur a donné une place plus importante dans la prévention et la gestion des conflits. Leur satisfaction est liée à leur reconnaissance comme acteurs de paix et à leur implication dans les OVIPREGECC et les activités communautaires. Toutefois, 28 % des jeunes considèrent que les opportunités économiques restent limitées, ce qui fragilise leur engagement durable dans les initiatives de cohésion sociale.

Les PDI témoignent d'un progrès significatif en matière d'inclusion : 55 % se déclarent satisfaits de leur participation aux activités communautaires, contre moins de 20 % en Baseline. Ils apprécient particulièrement les journées communautaires et les consultations, qui ont renforcé leur sentiment d'appartenance. D'après un membre PDI de l'Association VENEGRE, Noubiel : « *Grâce au projet*

WLIA, les villages enregistrent moins de conflits liés à l'eau et au foncier. À Varcoucoula, les PDI sont désormais accueillis avec joie. Ce qui n'était pas le cas au début de la crise ». Cependant, 45 % des PDI signalent que leur intégration reste difficile, notamment dans les zones où les ressources locales sont limitées, ce qui génère parfois des tensions autour de l'accès à l'eau, à la terre et aux moyens de subsistance.

En somme, le projet a généré une dynamique positive largement reconnue, mais la pérennisation des acquis dépendra de la capacité à institutionnaliser les dispositifs, à renforcer les financements locaux et à simplifier les procédures de mise en œuvre.

3.7. Impact des facteurs externes sur le projet

Le contexte sécuritaire a eu un double effet sur la performance du projet. D'une part, l'insécurité persistante dans certaines localités de la zone d'intervention du projet a limité la mobilité des équipes, entraînant des retards ou annulations de certaines activités (voyage d'étude, suivi-accompagnement des ToT, cadres de concertation) et réduisant la participation active de certaines catégories de bénéficiaires, notamment les femmes. Les enquêtes auprès des OSC révèlent que près de 30 % d'entre elles ont connu des interruptions ponctuelles de leurs activités à cause de restrictions de déplacement. D'autre part, cette fragilité a renforcé la pertinence du projet : confrontées à des tensions accrues, les communautés ont exprimé une forte demande pour des mécanismes de médiation et de cohésion sociale, ce qui a favorisé l'acceptation et la légitimité des OVIPREGECC.

L'environnement politique a, quant à lui, constitué un facteur favorable. Les autorités locales se sont montrées disposées à collaborer avec les OSC féminines et à intégrer certaines de leurs actions dans les cadres de concertation. Cette ouverture institutionnelle a contribué à renforcer la reconnaissance des OSC comme partenaires légitimes de la gouvernance locale.

Concernant la **réplication des enseignements du projet**, l'évaluation montre que l'environnement sécuritaire est **partiellement propice**. Dans les zones relativement stables, les OVIPREGECC continuent de fonctionner et bénéficient d'une forte légitimité sociale (près de 70 % des ménages les considèrent fiables). En revanche, dans les zones les plus exposées, la réplication reste conditionnée par la sécurisation des espaces de dialogue et le recours accru aux relais communautaires.

Enfin, l'analyse des trois (03) **hypothèses critiques du document de projet** (la situation sécuritaire permet la mise en œuvre des activités, les autorités locales et nationales restent ouvertes à la participation des OSC féminines, et les communautés acceptent l'implication accrue des femmes dans la consolidation de la paix) confirme leur pertinence globale.

L'analyse actuelle montre que l'hypothèse sécuritaire est **partiellement vérifiée** : la dégradation dans certaines zones a limité la couverture géographique et ralenti certaines activités. L'ouverture des autorités locales est **confirmée**, mais la reconnaissance institutionnelle des OSC féminines reste incomplète (53 % contre 80 % visés). Enfin, l'acceptation communautaire des femmes comme médiatrices est **largement validée** par les données d'enquête : 66 % des membres de la communauté estiment désormais que les OSC féminines peuvent résoudre des conflits, contre 28 % lors de la baseline. Le renforcement des capacités des OSC féminines, l'implication des autorités locales et la mobilisation communautaire (leaders coutumiers et religieux) se sont avérées justes et ont contribué aux résultats atteints. Toutefois, la disponibilité de ressources locales pour soutenir les AGR et les OVIPREGECC reste limitée. Les projets futurs gagneraient à prévoir des mécanismes de financement pérennes (fonds locaux pour les OVIPREGECC et des dispositifs d'épargne crédit pour les AGR).

3.8. Prise en compte de l'approche genre et inclusion

Dès sa conception, le projet a été pensé comme une initiative de promotion du genre du Fonds pour la Consolidation de la Paix (PBF). L'égalité entre les sexes a été placée au cœur de la stratégie, avec

100 % du budget alloué à l'autonomisation des femmes et au renforcement de leurs capacités organisationnelles. Les consultations menées avec les ministères de tutelle (Genre, Cohésion sociale, Affaires religieuses), les réseaux féminins (RECIF, REFFOP) et les OSC locales ont permis d'ancrer le projet dans les priorités nationales, notamment le Plan d'action national de la Résolution 1325 et la Stratégie nationale genre. L'intégration de la **masculinité positive** dès la conception a constitué une innovation majeure, en engageant les leaders coutumiers, religieux et médiatiques dans la levée des barrières socio-culturelles. Si l'approche genre a été pleinement intégrée, l'inclusion d'autres groupes vulnérables comme les personnes handicapées n'a pas été suffisamment détaillée dès le départ.

Dans les relations entre autorités locales, OSC et populations, la mise en œuvre a conduit à des changements notables sur le terrain. En effet, les OSC féminines, initialement perçues comme marginales, sont désormais reconnues comme des actrices légitimes de la consolidation de la paix. Leur participation aux cadres de concertation et aux observatoires villageois de prévention et de gestion des conflits a renforcé la confiance des communautés envers les autorités locales. Une conseillère municipale de Gaoua a déclaré lors d'un entretien : *« Avant, les associations de femmes étaient vues comme de simples groupements d'entraide. Aujourd'hui, grâce aux formations et aux cadres de concertation, elles siègent à nos réunions communales et leurs avis sont pris en compte. Cela a changé la manière dont la population perçoit l'action des autorités, car les femmes sont devenues des relais de confiance. »*. Les consultations communautaires (45 réalisées contre 30 prévues) et les campagnes de sensibilisation (38 menées contre 36 prévues) ont favorisé une culture du dialogue, de la redevabilité et du respect de l'équité. Ces dynamiques ont contribué à réduire les tensions locales, notamment autour de l'accès à l'eau et des conflits fonciers. Cependant, les cadres de concertation restent inégalement fonctionnels (2 sur 8 atteints à mi-parcours) et la reconnaissance institutionnelle des OSC féminines par les ministères de tutelle demeure partielle (53 % contre 80 % visés).

L'approche inclusive de WLIA se distingue par sa **méthodologie participative et multi-niveaux**. Elle combine le renforcement des OSC féminines, l'implication des leaders coutumiers et religieux, et l'intégration des groupes vulnérables (jeunes, PDI, personnes handicapées). Les outils utilisés (causeries éducatives, théâtre forum, sport for change, émissions radios) ont permis de toucher un public large et diversifié. L'étude sur les barrières sexospécifiques et la formation de 40 champions de la masculinité positive ont contribué à transformer les normes sociales et à favoriser l'acceptation des femmes dans des rôles de médiation et de leadership.

Ces efforts ont entraîné un **changement tangible dans le statut des femmes et des groupes traditionnellement exclus**. Quinze OSC féminines ont été renforcées et mises en réseau, 33 décideurs locaux formés à la budgétisation sensible au genre, et des AGR/forages gérés par des OSC féminines ont accru leur visibilité et légitimité. Les femmes sont désormais perçues comme des médiatrices crédibles et des actrices de paix, capables de mobiliser leurs communautés autour de solutions concrètes.

Les données d'enquête confirment cette évolution :

- Selon l'enquête de perception, 66 % des membres de la communauté estiment désormais que les OSC féminines locales sont capables de résoudre ou transformer des conflits spécifiques dans leur localité, contre 28 % lors de la Baseline.
- Le pourcentage d'OSC féminines officiellement reconnues par le ministère de tutelle est passé de 20 % à 53 %, traduisant une meilleure reconnaissance institutionnelle.
- Les entretiens qualitatifs révèlent que les femmes leaders sont de plus en plus sollicitées comme médiatrices dans les conflits fonciers et d'accès à l'eau.

Un témoignage recueilli lors d'un focus group à Banfora illustre ce changement : « *Avant, nous n'étions pas invitées aux discussions sur les conflits. Aujourd'hui, les chefs et les autorités locales nous appellent pour participer aux médiations. Quand une femme parle, les gens écoutent, car ils savent que nous cherchons la paix pour toute la communauté.* » (Présidente d'une OSC féminine, Banfora). Le suivi accompagnement des formateurs (ToT) n'a pas été réalisé, ce qui fragilise la durabilité des acquis, et le voyage d'échanges prévu pour renforcer le réseautage régional n'a pas eu lieu, limitant l'effet catalytique.

En définitive, l'expérience WLiA démontre que l'intégration du genre et de l'inclusion n'est pas seulement un principe transversal, mais un levier stratégique de consolidation de la paix. Les leçons majeures qui en ressortent sont :

1. Le mentorat et le suivi-accompagnement sont aussi essentiels que la formation pour garantir la durabilité des acquis.
2. L'implication des hommes comme champions est indispensable pour lever les résistances culturelles.
3. Les solutions concrètes (forages, AGR) renforcent la légitimité des OSC féminines et leur ancrage communautaire.
4. La communication sensible au genre est un vecteur puissant de changement social.
5. L'institutionnalisation des OSC dans les cadres régionaux et nationaux est la clé de la pérennisation des résultats.

Limite transversale : le projet a parfois privilégié la quantité (nombre de personnes formées, consultations) au détriment de la qualité et du suivi, et la capitalisation des bonnes pratiques reste encore limitée, ce qui réduit la visibilité externe des résultats.

3.9. Analyse de la mise à l'échelle

L'évaluation s'est penchée sur la question suivante : « *Le projet a-t-il un potentiel de répliquabilité et de généralisation des résultats locaux à l'échelle nationale et dans les municipalités où les interventions n'ont pas touché ?* »

Le constat est que les résultats atteints au niveau local démontrent un potentiel réel de mise à l'échelle. Les approches développées (mise en réseau des OSC féminines, création des OVIPREGECC, promotion de la masculinité positive, campagnes de sensibilisation participatives) ont produit des effets tangibles sur la cohésion sociale et la reconnaissance des femmes comme actrices de paix. Les outils conçus (modules de formation, guides de plaidoyer, canevas de suivi, stratégies de communication) sont standardisés et transférables, ce qui facilite leur diffusion dans d'autres communes et régions. Dans les zones relativement stables, les OVIPREGECC bénéficient d'une forte légitimité sociale : près de 70 % des ménages interrogés lors de l'enquête de perception déclarent leur faire confiance pour gérer les conflits locaux.

Comme opportunités, la mise à l'échelle est renforcée par :

- La volonté des autorités locales à intégrer certaines actions des OSC dans les cadres de concertation.
- La cohérence avec les priorités nationales (PAN 1325, Stratégie nationale genre, politiques de cohésion sociale), qui facilite l'intégration des acquis dans les dispositifs publics.
- La capacité accrue des OSC féminines à porter leurs expériences au niveau régional et national, grâce au renforcement organisationnel et au réseautage.

Cependant, plusieurs facteurs limitent la généralisation :

- L'environnement sécuritaire fragile restreint la possibilité d'une répliquabilité surtout dans les communes qui restent difficilement accessibles.
- La reconnaissance institutionnelle des OSC féminines demeure partielle (53 % contre 80 % visés), freinant leur participation aux rencontres nationale.

- Les ressources locales limitées pour soutenir les AGR et les OVIPREGECC constituent un risque pour la durabilité et la généralisation.

3.10. Analyse de l'effet catalyseur

La mise en œuvre du projet WLiA s'est fondée sur une approche catalyseur reposant sur le « *faire faire* » et le renforcement des capacités locales. Elle a privilégié l'appropriation communautaire et l'inclusion sociale à travers la sélection et l'accompagnement de 15 OSC féminines, la création et la dynamisation des OVIPREGECC, l'adoption d'une démarche participative et inclusive impliquant femmes, jeunes, leaders coutumiers et religieux, PDI et personnes vivant avec un handicap. L'accent mis sur l'apprentissage et la capitalisation (formations en gestion des conflits, plaidoyer, masculinité positive, Do No Harm, etc.), ainsi que la mise en œuvre d'actions multisectorielles (AGR, forages, AEP, sensibilisations via radios, théâtres fora, causeries éducatives, journées communautaires), a permis de créer un environnement favorable à l'émergence d'effets catalyseurs dépassant les résultats immédiats du projet. Ces effets se traduisent par la légitimation des OSC féminines, l'institutionnalisation des OVIPREGECC, la transformation des normes sociales, la réduction des conflits liés aux ressources, la mobilisation de nouveaux financements et l'essaimage des pratiques au-delà des zones ciblées. Ces acquis démontrent que le projet a enclenché une dynamique auto-porteuse qui dépasse son périmètre initial et constitue une base solide pour une mise à l'échelle nationale.

Tableau 16 : Effets catalyseurs du projet WLiA

Effet catalyseur	Preuves disponibles	Exemples concrets	Pertinence / Valeur ajoutée
Visibilité et crédibilité accrues des OSC féminines	53 % des OSC appuyées reconnues par le ministère de tutelle (vs 20 % au départ)	OSC de Diébougou : visite du Haut-Commissaire, distinction officielle après la mise en place d'un jardin maraîcher	Renforce la légitimité des OSC féminines comme actrices de paix et partenaires institutionnels
Institutionnalisation des OVIPREGECC	70 % des ménages déclarent leur faire confiance	À Batié, les femmes ont alerté sur 3 conflits naissants ; à Dano, elles ont géré 5 conflits en 6 mois	Les OVIPREGECC deviennent des mécanismes communautaires de référence, reproductibles ailleurs
Transformation des normes sociales et de genre	66 % des membres des communautés estiment que les OSC féminines peuvent résoudre des conflits (vs 28 % Baseline)	À Tengrela et Bounouna, les femmes siègent désormais dans les instances de décision	Évolution des mentalités, inclusion accrue des femmes et jeunes dans la gouvernance locale
Réduction des conflits liés aux ressources	Rapports d'activités : plus de 36 conflits prévenus ou résolus	Forages et AEP à Diébougou : baisse des conflits liés à l'eau	Impact direct sur les causes structurelles de conflits (ressources naturelles, accès à l'eau)
Mobilisation de ressources additionnelles	Données OSC : partenariats additionnels mobilisés (ONG, services techniques, bailleurs)	Association Woultaa : appuis complémentaires de la GIZ après structuration via WLiA	Effet levier : les OSC deviennent attractives pour d'autres partenaires et financements
Essaimage et inspiration au-delà des zones ciblées	Invitations à des forums nationaux et internationaux	OSC invitées en Côte d'Ivoire pour partager leurs expériences	Diffusion des acquis, reconnaissance régionale et

			internationale du modèle WLiA
--	--	--	-------------------------------

Source : *Evaluation finale projet WLiA, octobre 2025*

3.11. Qualité de la participation des femmes au sein des OVIPREGECC

L'évaluation révèle une participation active et de plus en plus reconnue par les communautés des femmes au sein des OVIPREGECC. Leur implication ne se limite pas à une présence symbolique : elles contribuent directement à la détection précoce des tensions, à la médiation et à la prévention des conflits. Dans toutes les communes couvertes par le projet, elles ont contribué à la résolution ou à la prévention de trois à six conflits en moyenne au cours des six derniers mois. Leur rôle s'articule autour de deux dimensions complémentaires : d'une part, l'alerte précoce, grâce à leur capacité à détecter rapidement les tensions émergentes dans les interactions quotidiennes ; d'autre part, la médiation directe, en participant activement aux processus de résolution. Cette contribution est désormais largement reconnue par les communautés : 66 % des répondants estiment que les OSC féminines sont capables de résoudre des conflits, contre seulement 28 % au démarrage du projet. Cette évolution traduit un changement profond des perceptions sociales et une légitimation accrue du rôle des femmes dans la consolidation de la paix.

Tableau 17 : Participation des femmes dans les OVIPREGECC (six derniers mois, données OSC)

Localité / Commune	Nombre de conflits gérés/prévenus	Implication des femmes
Dano (Ioba)	5 conflits gérés	Participation directe des femmes dans la médiation et la résolution
Diébougou (Bouguriba)	6 conflits récents résolus	Femmes impliquées dans les causeries éducatives et la médiation
Batié (Noumbiel)	3 conflits prévenus	Femmes ont joué un rôle d'alerte précoce (signalement des tensions)
Gaoua (Poni)	4 conflits (qualitatif)	Femmes identifient les tensions via leurs réseaux sociaux (réunions, cabarets)
Banfora (Comoé)	3 conflits (qualitatif)	Femmes impliquées dans les sensibilisations et consultations
Moyenne villages projet	4 à 6 conflits gérés/prévenus par OVIPREGECC avec implication féminine	Rôle actif dans la médiation, la prévention et la sensibilisation

Source : *Evaluation finale projet WLiA, octobre 2025*

3.12. Réussites en matière de consolidation de la paix

Plusieurs réussites majeures en matière de consolidation de la paix portées par les organisations de femmes et les OVIPREGECC ont été recensées sur le terrain :

D'abord, les OVIPREGECC se sont affirmés comme de véritables mécanismes communautaires de référence. Leur fonctionnement régulier et leur appropriation par les populations ont permis de gérer et de prévenir efficacement de nombreux conflits locaux. Dans plusieurs communes, les femmes ont contribué à la résolution de 3 à 6 conflits au cours des six derniers mois, confirmant leur rôle central dans la médiation et la prévention.

Ensuite, le projet a favorisé une transformation des normes sociales et de genre. Les femmes, longtemps marginalisées dans les processus décisionnels, sont désormais reconnues comme médiatrices légitimes et actrices de paix. Dans des localités comme Tengrela, Bounouna ou Gaoua, elles siègent dans les instances coutumières et participent activement aux décisions collectives. Cette évolution est confirmée par les données d'enquête : 66 % des répondants estiment que les OSC féminines peuvent résoudre des conflits, contre seulement 28 % à la baseline.

Par ailleurs, les activités de sensibilisation (causeries éducatives, théâtres fora, émissions radios, journées communautaires) ont contribué à renforcer la cohésion sociale et le vivre-ensemble. Les témoignages recueillis soulignent que les tensions intercommunautaires se sont apaisées, que les PDI sont mieux intégrées et que le dialogue intergénérationnel s'est rétabli.

Enfin, la légitimation et la visibilité accrues des OSC féminines constituent une réussite notable. Plusieurs d'entre elles sont désormais reconnues par les autorités locales et sollicitées comme partenaires dans les cadres de concertation. Certaines ont même bénéficié d'une reconnaissance officielle ou ont été invitées à des forums nationaux et internationaux pour partager leurs expériences, illustrant l'essaimage des acquis du projet au-delà des zones ciblées.

3.13. Bonnes pratiques et leçons apprises

3.13.1. Bonnes pratiques

Une bonne pratique se définit comme une expérience réussie issue d'un processus participatif, ayant démontré son efficacité et généré des résultats probants. Elle se distingue par son caractère innovant, en proposant une approche originale, un domaine d'action inédit ou des outils nouveaux qui apportent une valeur ajoutée. Sa pertinence repose sur son adéquation avec le contexte local, les besoins réels des populations cibles et les alternatives disponibles. Elle se révèle efficace lorsqu'elle produit des résultats concrets, améliore les conditions de vie des bénéficiaires et suscite une adoption durable par les acteurs concernés. Une bonne pratique est également duplicable : elle peut être reproduite dans d'autres contextes, avec des ajustements adaptés, et contribuer à des objectifs similaires. Enfin, sa durabilité se mesure à sa capacité à maintenir ses effets positifs dans le temps, grâce aux transformations qu'elle induit, à l'engagement des porteurs de l'initiative et à leur aptitude à poursuivre les actions en cohérence avec les exigences du terrain.

Tableau 18 : Bonnes pratiques du projet WLIA

Bonne pratique	Description détaillée
Approche participative et inclusive	L'implication des OSC féminines et les leaders coutumiers et religieux dans les consultations communautaires a permis une appropriation locale forte. En organisant des focus groups en langues locales et en adaptant les horaires aux disponibilités des communautés, le projet a levé des barrières d'accès et favorisé une participation équitable. Cette pratique a renforcé la légitimité des OSC féminines et a permis d'identifier des priorités réellement ancrées dans les besoins des populations.
Co-construction des messages de sensibilisation avec les leaders locaux	Les messages ont été adaptés aux réalités socioculturelles grâce à la validation par les leaders coutumiers et religieux. Cela a réduit les résistances et augmenté l'acceptabilité sociale. Les campagnes ont eu une meilleure crédibilité et ont touché un public plus large, car les leaders eux-mêmes en étaient les porteurs.

Formation des champions de la masculinité positive	En ciblant des figures influentes dans les communautés, le projet a créé des relais durables capables de diffuser les valeurs de genre et de paix dans leurs réseaux. Cette stratégie a permis un effet multiplicateur, élargissant la portée des messages au-delà des OSC et assurant une continuité après la fin du projet.
--	---

Source : *Evaluation finale projet WLiA, octobre 2025*

3.13.2. Leçons apprises

Concrètement, les « leçons apprises » traduisent à la fois ce que le projet a montré comme essentiel pour réussir, les difficultés rencontrées et les solutions apportées, les pratiques qui peuvent être reproduites dans d'autres contextes, ainsi que les points à améliorer pour consolider l'impact. Les principales leçons apprises de la mise en œuvre du projet sont :

- **La légitimité des OSC féminines se construit par la proximité avec les communautés :** Les OSC qui ont multiplié les consultations et les actions de terrain ont gagné en reconnaissance institutionnelle et sociale. Leur visibilité et leur engagement concret dans la résolution des conflits ont renforcé leur crédibilité.
- **La transformation des normes de genre nécessite une approche multi-acteurs et du temps :** Les résistances socioculturelles ne disparaissent pas immédiatement. L'implication conjointe des leaders, des champions masculins et des OSC est indispensable pour créer un changement progressif et durable.
- **La durabilité des acquis dépend de l'autonomie organisationnelle des OSC :** Sans appui financier et technique continu, certaines OSC risquent de voir leurs actions s'essouffler. Le renforcement de la gouvernance interne et de la gestion financière est une condition clé pour pérenniser les acquis.
- **Les campagnes de sensibilisation sont plus efficaces lorsqu'elles combinent plusieurs canaux :** L'usage simultané de radios locales, réseaux sociaux et activités communautaires permet de toucher différents publics et d'assurer une meilleure appropriation des messages.
- **La mise à l'échelle des approches réussies est possible et souhaitable :** Les consultations participatives et la formation des champions ont montré leur efficacité. Elles peuvent être reproduites dans d'autres régions pour renforcer la cohésion sociale et l'égalité de genre à plus grande échelle.

Les bonnes pratiques et les leçons apprises du projet WLiA démontrent que l'intégration du genre et la consolidation de la paix reposent sur des approches participatives, inclusives et multi-acteurs. Elles offrent des pistes concrètes pour renforcer la durabilité et inspirer la mise à l'échelle dans d'autres contextes fragiles.

4. Recommandations

Afin de capitaliser sur les acquis du projet et d'orienter les prochaines étapes, le tableau ci-dessous synthétise les principales recommandations formulées à partir des constats terrain, des retours des OSC partenaires et des résultats d'évaluation.

Constats / Leçons tirées	Recommandations	Acteurs concernés
Les OSC féminines ont renforcé leurs capacités, mais restent dépendantes des appuis externes et présentent des disparités internes.	Consolider l'accompagnement technique et institutionnel pour garantir la durabilité des acquis.	Mercy Corps
Les changements qualitatifs (perceptions, comportements) sont visibles mais peu documentés dans les outils de suivi.	Renforcer les dispositifs de suivi-évaluation participatif pour mieux capter les effets sociaux et symboliques.	Mercy Corps
Les approches comme les consultations communautaires et les champions de la masculinité positive ont généré une forte adhésion locale.	Capitaliser et diffuser les bonnes pratiques pour inspirer d'autres projets similaires.	Mercy Corps
La coordination interrégionale des OSC reste embryonnaire malgré une volonté de mutualisation.	Poursuivre l'appui à la mise en réseau et à la coordination interrégionale pour accroître leur influence.	Mercy Corps
Les OSC ont acquis une légitimité sociale, mais leur structuration interne reste inégale.	Renforcer la gouvernance, la gestion financière et la planification stratégique.	OSC féminines
Les dynamiques de plaidoyer sont portées par des relais communautaires efficaces.	Maintenir la mobilisation autour des champions formés et des leaders communautaires.	OSC féminines
Les OSC ont un potentiel de rayonnement local, mais manquent de partenariats pour élargir leur audience.	Développer des partenariats avec les médias, écoles et associations culturelles.	OSC féminines
Les expériences locales sont riches mais peu valorisées à l'extérieur.	Documenter et partager les expériences pour renforcer visibilité et crédibilité.	OSC féminines
Les actions des OSC sont limitées par des financements courts et rigides.	Assurer un financement pluriannuel et flexible pour soutenir les dynamiques locales.	Bailleurs
Les résultats du projet montrent l'intérêt d'une approche intégrée genre-paix-gouvernance.	Encourager les approches combinées pour maximiser l'impact.	Bailleurs
Certaines initiatives (consultations, campagnes multimédia) ont montré leur efficacité.	Soutenir la mise à l'échelle des initiatives réussies.	Bailleurs
La dispersion des financements limite la cohérence des interventions.	Promouvoir la coordination entre bailleurs pour renforcer l'impact collectif.	Bailleurs
Les OSC féminines sont reconnues localement mais pas toujours intégrées officiellement.	Reconnaître officiellement leur rôle et les intégrer dans les cadres de concertation.	Autorités locales

Les démarches d'agrément restent longues et complexes pour certaines OSC.	Appuyer les procédures administratives d'agrément et de reconnaissance.	Autorités locales
Les OSC ont besoin de visibilité pour leurs campagnes, mais l'accès aux médias reste limité.	Faciliter l'accès aux espaces publics et aux médias locaux.	Autorités locales
Les conflits communautaires, notamment fonciers, nécessitent une réponse concertée.	Renforcer la collaboration avec les OSC dans la prévention et la gestion des conflits.	Autorités locales

Source : *Evaluation finale projet WLiA, octobre 2025*

5. Conclusion

Le projet *Women's Leadership in Action (WLiA)* s'est inscrit dans un contexte marqué par de fortes tensions communautaires engendrées par la crise sécuritaire, la pression foncière et la faible représentation des femmes dans les instances de gouvernance au Burkina Faso, particulièrement dans les régions du Tannounyan et du Djôrô. Dans ce cadre, le projet WLiA a été conçu pour renforcer le leadership féminin et promouvoir la cohésion sociale à travers une approche participative et transformative du genre. Sa mise en œuvre a été assurée par Mercy Corps, en partenariat avec les OSC féminines et les services techniques déconcentrés, pour une durée initiale de deux ans (2023–2025), prolongée de sept mois afin de consolider les acquis. Cette évaluation finale a permis d'apprécier la pertinence des approches adoptées, de mesurer le niveau d'atteinte des résultats et des indicateurs, et d'analyser les effets produits en termes de renforcement des capacités organisationnelles des OSC, de reconnaissance institutionnelle et de transformation des perceptions communautaires.

Les résultats de l'évaluation montrent une réalisation intégrale des activités prévues, avec plusieurs dépassements de cibles : 45 consultations communautaires organisées (150 % de la cible), 38 % du budget alloué aux OSC (contre 20 % prévu), 40 champions de la masculinité positive formés (111 %), et 37 campagnes de sensibilisation menées (103 %). Ces acquis se traduisent par une reconnaissance institutionnelle accrue des OSC féminines (83 % agréées contre 53 % au départ) et une progression notable de la perception communautaire de leur rôle dans la résolution des conflits (de 60 % à 78 %). L'impact est particulièrement visible chez les femmes, dont la confiance envers les OSC féminines a progressé de 26 points.

Pour des projets similaires, plusieurs enseignements se dégagent :

- Renforcer la mise à l'échelle des approches participatives et inclusives dans d'autres régions affectées par les conflits.
- Consolider l'autonomie organisationnelle et financière des OSC, afin de réduire leur dépendance aux financements externes et assurer la durabilité des acquis.
- Approfondir la transformation sociale en poursuivant les actions de sensibilisation ciblées auprès des hommes et des jeunes, afin de lever les résistances socioculturelles.
- Institutionnaliser davantage la place des OSC féminines dans les cadres de concertation locaux et nationaux, pour garantir leur rôle dans la gouvernance inclusive et la consolidation de la paix.
- Favoriser la synergie multi-acteurs (OSC, autorités locales, leaders communautaires, médias) pour accroître l'impact collectif des initiatives de paix.

Annexes

Bibliographie

- *Document de projet, WLiA, Mercy Corps ;*
- *Plan MEAL, WLiA, Mercy Corps;*
- *Cadre logique du projet, WLiA, Mercy Corps ;*
- *Rapports annuels de performance 2024 ;*
- *Rapport d'étude de base, WLiA ;*
- *Bilan physique et financiers ;*
- *Rapports d'activités des OSC*
- *Rapport des formations ;*
- *Plan national de développement économique et social (PNDES-II/2021-2025) du Burkina Faso ;*

Termes de référence



TDRs_Evaluation_Final_WLiA_mai_2025_I

Outils de collecte



Outils de collecte des données.docx

Base des données et fiches de synthèse