

La formation au cœur...



...de la gestion durable

DOCUMENT DE STRATEGIE GENRE



Mai 2021

SOMMAIRE

LISTE DES TABLEAUX.....	ii
SIGLES ET ACRONYMES.....	iii
REMERCIEMENTS.....	1
AVANT PROPOS	2
MESSAGE DU COORDONNATEUR REGIONAL DU RIFFEAC.....	3
RESUME EXECUTIF	4
INTRODUCTION ET JUSTIFICATION	6
1. Contexte	6
2. Objectifs de l'élaboration de la stratégie genre du RIFFEAC.....	8
3. Démarche méthodologique d'élaboration de la stratégie.....	8
I – ETAT DES LIEUX DE LA PRISE EN COMPTE DU GENRE AU RIFFEAC	9
I.1. Eléments de la situation genre au RIFFEAC.....	9
I.2 – Problématique genre dans les métiers du secteur forêt-bois et principaux leviers.....	13
II – CADRE STRATEGIQUE DU GENRE AU RIFFEAC.....	14
II.1- Vision horizon 2025	14
II.2- But et objectif général de la stratégie	14
II.3- Principes de la stratégie genre du RIFFEAC	14
II.4- Orientations stratégiques	15
III – CADRE DE MISE EN OEUVRE DU GENRE AU RIFFEAC	17
III.1- Chaîne de résultats de la stratégie genre du RIFFEAC	17
III.2- Approche de mise en œuvre de la stratégie genre.....	18
III.3- Mode de gestion et de suivi-évaluation de la stratégie genre.....	26
CONCLUSION.....	32
BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE	33
ANNEXES	34
Annexe 1 : Matrice du Cadre Logique basée sur la gestion axée sur les résultats	34
Annexe 2 : Plan d'action triennal de mise en œuvre de la stratégie	39
Annexe 3 : Plan de renforcement des capacités du RIFFEAC et des IMs en genre	45

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Chaîne des résultats de la stratégie genre du RIFFEAC	17
Tableau 2 : Acteurs et responsabilités de la mise en œuvre de la stratégie genre du RIFFEAC	26
Tableau 3 : Matrice de suivi des indicateurs d'impacts et d'effets de la stratégie genre du RIFFEAC..	28
Tableau 4 : Matrice de suivi-évaluation de la mise en œuvre des activités de la stratégie genre	29
Tableau 5 : Cadre logique basé sur la Gestion axée sur les résultats (GAR)	34
Tableau 6 : Plan d'action stratégie genre pour l'axe stratégique 1	39
Tableau 7 : Plan d'action stratégie genre pour l'axe stratégique 2	41
Tableau 8 : Plan de renforcement des capacités en genre et autres besoins.....	45

SIGLES ET ACRONYMES

ADEFAC	Appui au développement de la formation continue pour la filière forêt-bois en Afrique centrale (projet)
AFD	Agence française de développement
ATIBT	Association technique internationale des bois tropicaux
CEDEF/CEDAW	Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes/ Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women
CIRAD	Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement
COMIFAC	Commission des ministères des forêts d'Afrique centrale
COVID-19	Maladie du coronavirus 19
DPETF	Document programme d'exécution technique et financière
EET	Equipe d'Exécution Technique
ENEF	Ecole nationale des eaux et forêts
GIZ	Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit - Agence de Coopération internationale Allemande
IF	Institutions de Formation
IFC	Institut Français du Cameroun
IM	Institution membre (du RIFFEAC)
MDP	Manuel de procédures
MINFOF	Ministère des forêts et de la faune (Cameroun)
PTF	Partenaire Technique et Financier
RIFFEAC	Réseau des institutions de formation forestière et environnement d'Afrique centrale
VBG	Violences basées sur le genre
UNFPA	United Nations Fund for Population Activities

REMERCIEMENTS

La Coordination Régionale du Réseau des institutions de Formation Forestière et Environnementale d'Afrique Centrale (RIFFEAC) est heureuse de disposer d'une stratégie pour la prise en compte du genre dans le développement des compétences et des structures nécessaires à la gestion durable des écosystèmes forestiers d'Afrique Centrale. Cette stratégie est l'aboutissement d'un long processus interactif, concerté et inclusif qui a fait intervenir tous les acteurs intéressés de près ou de loin aux questions liées au genre dans la formation et l'insertion professionnelle des hommes et des femmes dans le secteur de la gestion durable des écosystèmes forestiers des pays de l'espace COMIFAC.

Le RIFFEAC, avec l'appui de l'Agence Française de Développement (AFD) dans le cadre du projet d'Appui au Développement à la Formation Continue dans le secteur forêt-bois en Afrique Centrale (ADEFAC), en s'investissant dans cette démarche, a voulu attacher du prix à l'élaboration de cet outil qui s'ajuste aux principes du Plan de Convergence de la COMIFAC 2015-2025, et à la stratégie sous-régionale genre de la COMIFAC de 2019. Un grand merci s'adresse donc à l'Agence de l'AFD et à l'équipe d'exécution technique (EET) du projet ADEFAC pour l'appui à la réalisation, le suivi et la relecture technique.

L'aboutissement de ce travail n'a pu être possible que grâce aux contributions de plusieurs acteurs au premier rang desquels les Directeurs des institutions de formation membres du RIFFEAC, à qui la Coordination du RIFFEAC adresse son entière gratitude, sans oublier les responsables femmes et les points focaux du RIFFEAC. Il s'agit des instituts membres (IMs) ci-après :

1. Université Joseph Kasa Vubu / RDC
2. ERAIFT / RDC
3. FABI / Burundi
4. FASA – UNIKIN / RDC
5. ENEF Mbalmayo / CMR
6. FMBEE Ebolowa / CMR
7. Université Catholique de Graben / RDC
8. Université de Kindu / RDC
9. Ecole de faune de Garoua / CMR
10. ENEF Gabon
11. Institut Universitaire des Sciences Agronomiques et de l'Environnement/TCHAD
12. Université de LUBUMBASHI / RDC
13. ISEA BENGAMISA /RDC
14. Institut Supérieur d'études agronomiques de Tshela / RDC
15. Cameroon Bilingual Higher Institute / CMR
16. Institut Supérieur des Sciences Environnementales / CMR
17. ENEF Mossendjo / CONGO
18. Institut Supérieur de Développement Rural (ISDR) de M'Baïki / RCA
19. IPRC Kitabi former KCCEM/ RWANDA

Il sied de noter que la liste n'est pas exhaustive car le RIFFEAC compte à ce jour 28 Institutions (IMs) et la liste ci-dessus reprend les IMs qui ont réagi dans les délais.

Nous adressons un merci particulier à nos partenaires techniques et financiers qui, par leurs contributions plurielles ont permis d'enrichir ce document. Il s'agit des responsables et personnels de : RIFFEAC, OIBT, COMIFAC, GIZ-COMIFAC et ATIBT.

Nos remerciements vont par ailleurs à tous ceux qui ont soutenu l'élaboration de cette stratégie genre. Que soient particulièrement remerciés les experts ci-après, pour le temps investi et les efforts consentis : (i) le Consultant Genre (Thaddée YOSSA) et (ii) l'équipe EET (Jacqueline LARDIT, Elise MAZEYRAC AUDIGIER et Hortense ELLA-MENYE BATINDEK).

AVANT PROPOS

Chères et chers responsables des Institutions Membres du RIFFEAC,

Chères et chers étudiant(e)s du secteur forestier,

Chères et chers managers et artisans du secteur forestier,

Chères et chers partenaires techniques et financiers,

La présente stratégie genre, élaborée avec le financement de l'Agence Française de Développement (AFD) dans le cadre du projet d'Appui au développement de la formation continue dans le secteur forêt-bois en Afrique Centrale (ADEFAC), est une innovation pour le RIFFEAC et ses Institutions Membres.

En tant que démarche de changement et de renforcement des pouvoirs et des capacités des femmes, la stratégie genre du RIFFEAC a été élaborée au travers d'une approche participative avec une implication particulière des femmes pour la description du contexte genre à étudier.

La stratégie genre du RIFFEAC est donc :

- **Un document de référence** qui présente la situation genre des IMs, la problématique genre, les axes d'amélioration de la prise en compte du genre et des activités planifiées sur une durée de 3 ans ;
- **Un outil de changement** permettant à chaque institution de formation et à tout acteur du développement du secteur forestier, de visualiser les enjeux et les atouts du genre pour le développement des compétences des femmes et des hommes en vue d'une gestion de qualité des ressources forestières d'Afrique Centrale ;
- **Un outil de plaidoyer** en faveur de la prise en compte effective du genre dans la gestion de la formation et la gestion du personnel, et pour la mobilisation des ressources nécessaires aux activités liées aux questions de genre ;
- **Un outil d'apprentissage** pour tous, car l'égalité de genre est un but vers lequel nous tendons, et la marche vers ce but est composée d'étapes itératives où les hypothèses et les risques nous contraignent à un exercice permanent d'action et de suivi.

Cette stratégie s'adresse aux (i) Responsables des Institutions membres du RIFFEAC, (ii) Coordonnateurs et chefs de projets, (iii) Partenaires techniques et financiers du RIFFEAC, (iv) Réseaux et Organisations de la société civile et (v) Acteurs du développement participatif et inclusif des pays d'Afrique Centrale.

Si nous voulons contribuer à créer un avenir décent en éliminant tous les désavantages et toutes les discriminations fondées sur le genre et en instaurant l'égalité de genre dans la réalité vécue, nous devons nous impliquer ensemble avec tous nos potentiels, nos idées, nos expériences et notre dynamisme, dans la mise en oeuvre de cette stratégie genre.

Prof. Claude KACHAKA SUDI K.

Coordonnateur Régional du RIFFEAC

MESSAGE DU COORDONNATEUR REGIONAL DU RIFFEAC

Le RIFFEAC, créé en 2001, a pour but de contribuer par la formation, la recherche et la communication, à la conservation des ressources naturelles, c'est-à-dire à la protection et à la gestion durable des écosystèmes forestiers d'Afrique Centrale.

Il est de plus en plus reconnu et admis dans les pays d'Afrique Centrale, que la gestion durable des écosystèmes forestiers ne peut s'effectuer avec efficacité sans une contribution véritable des femmes. Le développement durable, y compris les questions forestières et liées à ce domaine, devrait aussi bien cibler les femmes que les hommes, en tenant compte des différences explicites et implicites exprimées dans les intérêts et besoins des questions de genre. Le secteur forestier est l'un des exemples les plus éclatants où l'on note une faible participation des femmes dans les métiers de l'exploitation forestière, aussi bien dans les Grandes, les moyennes, que dans les très petites entreprises.

S'interroger sur le genre au sein du RIFFEAC et de ses institutions par d'une volonté de comprendre et d'améliorer l'implication des femmes dans l'exploitation forestière en s'appuyant sur le levier « formation ». La formation étant en effet un préalable à toute insertion sur le marché du travail.

L'élaboration du document de stratégie genre s'est fondée sur une approche participative par une implication des institutions membres dans la réalisation d'un diagnostic genre.

Cette stratégie genre fait désormais partie intégrante des outils de gestion du RIFFEAC et de chaque institution membre. Elle va ouvrir le dialogue, le partage sur la question des femmes dans la formation forestière comme enseignantes et comme apprenantes, et faciliter l'identification d'initiatives transformatrices pour une meilleure prise en compte de leurs spécificités dans la gestion du personnel enseignant, la gestion des enseignements, de la recherche et l'octroi des bourses, ainsi que l'insertion professionnelle.

Tout comme la COMIFAC qui s'est dotée, depuis 2019 d'une « Stratégie sous régionale pour l'intégration du genre dans la gestion durable des écosystèmes forestiers en Afrique Centrale », le RIFFEAC en élaborant cet important outil de changement souhaite faire de l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes, un chantier prioritaire axé sur l'appropriation du genre, la transformation des cadres de gestion et le renforcement des capacités des Directeurs et personnels des institutions de formation membres.

Mettons-nous au travail, pour que ce rêve devienne réalité et que les actions en faveur du genre au RIFFEAC et dans ses institutions membres se pérennisent.

Prof. Claude KACHAKA SUDI K.

Coordonnateur Régional du RIFFEAC

RESUME EXECUTIF

Le genre faisant partie des concepts émergents à l'ordre du jour dans tous les débats sur les aspects du développement durable, le RIFFEAC a admis que la prise en compte de la dimension du genre est l'une des conditions à satisfaire pour permettre aux projets en cours d'atteindre les résultats qui répondent aux besoins et aspirations des femmes, des hommes, des jeunes du secteur forêt-bois et des populations locales.

L'intégration transversale du genre au sein du RIFFEAC et ses institutions membres (IMs) requiert un minimum de connaissances en la matière, c'est pourquoi un Consultant genre a été recruté pour élaborer ce document de stratégie genre du RIFFEAC sous la supervision de l'équipe d'exécution technique (EET) du projet ADEFAC et la supervision administrative de la Coordination Régionale du RIFFEAC.

La méthodologie utilisée pour l'élaboration de cette stratégie a été participative au travers d'un diagnostic genre soutenu par des questionnaires aux responsables des IMs et aux femmes travaillant dans ces IMs. Des interviews ont été également faites auprès de la coordination du RIFFEAC, des partenaires techniques et financiers et des responsables d'autres projets en cours ou en fin d'exécution au RIFFEAC.

La problématique genre qui découle du diagnostic participatif dévoile :

1. Faible représentativité des femmes dans les effectifs du personnel des IMs : 11%
2. Difficulté d'accès des femmes aux postes de responsabilité
3. Difficile accès des femmes aux filières d'enseignement du secteur /de la filière forêt-bois
4. Perceptions d'une faiblesse des compétences des femmes alliée à une faible valorisation des compétences possédées par elles
5. Environnement de travail non adapté aux femmes et non-sécurisé pour femmes (absence de facilités et infrastructures comme toilettes séparées, absence de responsable genre, non prise en considération réelle des plaintes des femmes sur d'éventuelles agressions)
6. Contraintes familiales et socio-économiques handicapant la participation et les performances des femmes
7. Insuffisante conscience des inégalités de genre et faible promotion du genre au sein des IMs du RIFFEAC
8. Absence d'une vision des dirigeants des IMs relativement à la valeur ajoutée de l'approche genre transformationnelle au service des performances institutionnelles

La solution à cette problématique se trouve dans le présent document de stratégie genre qui décline une vision selon laquelle : « **Le RIFFEAC et ses IMs s'engagent dans une démarche cohérente visant l'élimination des discriminations fondées sur le genre et l'égalité des chances et des droits des personnes sans distinction de sexe, conduisent la formation, la recherche et la communication pour la protection et la gestion durable des écosystèmes forestiers d'Afrique Centrale** ».

Quatre principes sous-tendent cette vision :

1. Non-discrimination entre les femmes et les hommes dans les processus de recrutement et formation des personnels et apprenants au sein du RIFFEAC et de ses IMs ;
2. Renforcement des capacités des personnels et des apprenants dans la prise en compte du genre ;
3. Valorisation des femmes et de leurs parcours ;
4. Formation et tolérance zéro en cas d'abus et de violence envers les femmes.

L'objectif général de la stratégie est d'accroître l'impact du RIFFEAC et de ses IMs par l'adoption d'une approche transformative du genre dans la gestion du personnel, des actions et projets de formation et d'insertion professionnelle. Deux axes stratégiques ont été retenus après l'analyse diagnostique et les enrichissements des acteurs du RIFFEAC et des Partenaires Techniques et Financiers (PTF).

- Axe stratégique 1 : Œuvrer pour l'émergence d'une prise de conscience et d'une vision partagée de la question du genre au sein du RIFFEAC et de ses IMs ;
- Axe stratégique² : Contribuer à la réduction des inégalités de genre au sein du RIFFEAC et de ses IMs.

Ces deux axes stratégiques s'ancrent bien dans la stratégie sous-régionale pour l'intégration du genre dans la gestion durable des écosystèmes forestiers des pays de la COMIFAC, élaborée en juillet 2019 par le Secrétariat Exécutif de la COMIFAC.

La mise en œuvre de la stratégie genre du RIFFEAC s'aligne sur la durée de celle de la COMIFAC, et est donc cadrée de 2021 à 2025. La démarche de mise en œuvre se fera pour un départ au travers d'un plan d'action sur trois (03) ans, composé de 06 objectifs opérationnels et d'un total de 26 activités.

Sur la base des résultats du diagnostic genre, un plan de renforcement des capacités du RIFFEAC et des IMs en matière de genre est élaboré et comporte 15 thématiques genre et connexes, sollicitées par les femmes et les hommes lors des interviews.

La gestion de la stratégie genre se fera sous la coordination du RIFFEAC appuyé par le groupe thématique genre (à constituer), un expert genre (interne ou externe), les points focaux genre des IMs (à identifier), les structures ministérielles concernées et les PTF.

Un dispositif léger de suivi-évaluation est élaboré pour le suivi des indicateurs d'impacts et d'effets d'une part, et pour le suivi-évaluation des résultats de la mise en œuvre des activités planifiées.

Cette stratégie genre du RIFFEAC marque ainsi un tournant important dans les missions et la visibilité du RIFFEAC et de ses institutions de formation membres dans le cadre de la gestion durable des écosystèmes forestiers des pays de l'espace COMIFAC.

Elaborée et mise en œuvre de manière volontaire, cette stratégie genre est appelée à changer la stature régionale du RIFFEAC et développer ses capacités à mobiliser les acteurs et les ressources nécessaires pour la formation au service du développement durable des forêts du Bassin du Congo.

INTRODUCTION ET JUSTIFICATION

1. Contexte

Le Réseau des Institutions de Formation Forestière et Environnementale de l'Afrique Centrale (RIFFEAC) est un regroupement de vingt-sept institutions de formation de la sous-région d'Afrique Centrale, qui a pour objectif de développer les compétences et les structures nécessaires à la gestion conjointe et durable des ressources environnementales et forestières. Le RIFFEAC a pour but de contribuer, par la formation, la recherche et la communication, à la conservation des ressources naturelles, c'est-à-dire à la protection et à la gestion durable des écosystèmes forestiers d'Afrique Centrale. Les objectifs du RIFFEAC sont :

- La mise en place d'un cadre de concertation permettant aux acteurs de la formation et de la recherche environnementale et forestière dans les pays d'Afrique Centrale, de partager leurs expériences respectives en matière de formation et de recherche sur la conservation des écosystèmes forestiers de la sous-région ;
- Le développement des conditions favorables à une collaboration et à des échanges permanents entre les institutions de formation forestière et environnementale de la sous-région ainsi qu'à l'élaboration et l'exécution de projets conjoints de recherche et de développement ;
- L'harmonisation et le suivi de la mise à jour des programmes de formation et de recherche environnementale et forestière en vigueur dans les pays d'Afrique centrale, en mettant l'accent sur les approches orientées vers la conservation des écosystèmes forestiers ;
- La prise en compte, dans le domaine de la formation et de la recherche, des intérêts des communautés locales et/ou autochtones en ce qui concerne principalement l'élaboration et l'exécution de tout projet ;
- La sensibilisation des autres institutions de formation et de recherche en matière forestière et environnementale à travers le monde, sur la nécessité d'assurer la conservation des écosystèmes forestiers d'Afrique Centrale ;
- La promotion au niveau national, régional et international, de la formation et de la recherche au service de la conservation des écosystèmes forestiers et du développement durable en Afrique Centrale ;
- La contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de toute directive et stratégie de la COMIFAC portant de manière générale sur la conservation des écosystèmes d'Afrique centrale et en particulier sur la formation et la recherche dans le secteur Forêt et Environnement.

Le RIFFEAC est maître d'ouvrage du projet d'appui au développement de la formation continue dans la filière forêt-bois en Afrique centrale (ADEFAC) mis en œuvre avec un appui financier de l'AFD pour une durée de cinq ans (2020-2024) avec un budget de cinq millions d'Euros (Convention CZZ2499 01). Alors que de plus en plus des femmes jouent un rôle professionnel dans la filière forêt-bois-environnement, elles ne sont encore que peu visibles et se heurtent à de nombreux obstacles ou difficultés (ex : travail forestier traditionnellement masculin, représentations et rôles traditionnels, accès à des qualifications, accès à des postes à responsabilités, environnement de travail, etc.). Pour autant, la valorisation de la place économique des femmes dans la filière revêt une importance croissante, notamment au regard de la sensibilisation qui peut en découler sur la question d'un aménagement et d'une exploitation durable des forêts ainsi que le développement d'une chaîne de production de produits de bois responsable.

Toutefois, à l'heure actuelle, le RIFFEAC ne dispose pas encore d'une stratégie genre. Cette mission vise à l'appuyer dans l'élaboration d'un diagnostic, à la fois en termes de dispositif d'accès et de maintien des femmes dans les systèmes de formation, et d'intégration/évolution dans les filières professionnelles, ce qui lui permettra de se doter d'un plan d'action, permettant de lui fournir un outil de suivi opérationnel. La démarche consiste à mobiliser l'ensemble des acteurs dans l'élaboration du diagnostic (qui tiendra également compte des ressources bibliographiques existantes et adaptées au contexte du projet) et à fournir un premier plan d'action pour (i) le déploiement de mesures spécifiques au projet ADEFAC et, plus généralement, (ii) pour l'intégration de mesures intégrant la stratégie genre du RIFFEAC. C'est dans cette optique que s'inscrit « l'élaboration d'une stratégie du Genre pour le RIFFEAC » prévue dans les activités du projet ADEFAC comme l'un des instruments du passage à l'échelle.

Le 03 février 2020, le RIFFEAC a signé avec l'AFD une convention de financement relative au projet d'appui au développement de la formation continue dans la filière forêt-bois en Afrique Centrale (ADEFAC), d'une durée de cinq ans avec un budget de cinq millions d'Euros (Convention CZZ2499 01). Le RIFFEAC a la responsabilité de la maîtrise d'ouvrage principale d'ADEFAC. La maîtrise d'ouvrage déléguée est assurée par l'ATIBT à travers une convention de délégation de maîtrise d'ouvrage signée entre le RIFFEAC et l'ATIBT le 07 avril 2020. Les procédures de gestion et de répartition des rôles entre ATIBT et RIFFEAC sont définies dans la Convention de Financement, la Convention de Délégation de maîtrise d'ouvrage, et sont détaillées dans le manuel de procédures (MDP) et le document programme d'exécution technique (DPETF). La maîtrise d'œuvre est assurée par une équipe d'exécution technique (EET) recrutée par l'ATIBT.

La finalité du projet est de contribuer à la gestion durable des forêts du bassin du Congo, via le développement d'une offre de formation continue pour la filière forêt-bois (amont et aval) dans les pays d'Afrique centrale, co- construite par les milieux professionnels et les institutions de formation du secteur, permettant d'améliorer l'employabilité et les qualifications des acteurs et de valoriser la filière économique.

Les objectifs spécifiques du projet sont les suivants :

- **OS1** : les acteurs privés de la filière forêt-bois sont capables de mieux identifier et structurer leurs besoins en formation continue et développent une fonction formation dans l'entreprise et/ou au niveau des groupements ou syndicats professionnels ;
- **OS2** : un mécanisme pérenne de mise en œuvre et de certification de l'offre de formation continue est développé, en réponse aux attentes des acteurs de la filière forêt bois ;
- **OS3** : les conditions de pérennisation institutionnelle et financière de la formation continue pour la filière forêt-bois en Afrique centrale sont investiguées, en lien avec les dynamiques régionales et nationales.

Le genre fait partie des concepts émergents qui sont à l'ordre du jour dans tous les débats qui touchent tous les aspects du développement durable. Aujourd'hui, il est admis au niveau du RIFFEAC que la prise en compte de la dimension du genre est l'une des conditions à satisfaire pour permettre aux projets en cours d'atteindre les résultats de développement qui répondent aux besoins et aspirations des femmes, des hommes, des jeunes et des populations autochtones. Cependant, traduire ces principes de développement durable dans un cadre méthodologique cohérent de manière à ce que l'intégration de la prise en compte des problématiques liées à l'intégration du genre soit effective dans le fonctionnement du RIFFEAC et la mise en œuvre des projets de formation reste un défi autant pour le RIFFEAC que pour ses différentes institutions membres.

L'intégration transversale du genre au sein du RIFFEAC et ses institutions membres requiert un minimum de connaissances sur la manière de la mener à bien afin d'y inclure les visions, les intérêts et les besoins tant des femmes que des hommes. Dans cette perspective, il devient nécessaire de mettre à la disposition du RIFFEAC et des responsables des IMs, des outils (déclinaisons opérationnelles du plan d'action) leur permettant d'améliorer leur savoir et savoir-faire en matière d'intégration transversale du genre. C'est en adoptant une démarche soucieuse d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les aspects liés à la formation forestière et environnementale, et dans le cycle des projets, que l'intégration transversale du genre contribuera à améliorer la performance du RIFFEAC et la mise en œuvre de l'axe transversal 1 du Plan de Convergence sur la formation et le renforcement des capacités dont il est l'opérateur principal.

2. Objectifs de l'élaboration de la stratégie genre du RIFFEAC

Il convient de souligner qu'en tant que partenaire de la Commission des forêts d'Afrique centrale (COMIFAC), la stratégie genre mise en place par le RIFFEAC doit s'arrimer de manière cohérente à celle déployée par l'institution régionale (qui bénéficie d'un appui de la GIZ à cet effet).

Objectif général

L'objectif général est de doter le RIFFEAC d'une stratégie genre et d'un plan d'action transposable dans les activités des projets pour une durée de cinq (05) années.

Objectifs spécifiques

1. Analyser le fonctionnement interne du RIFFEAC, ses interventions à travers les diverses missions, projets/programmes et/ou autres, sous le prisme du genre.
2. Proposer une stratégie d'intégration du genre en prenant en compte le fonctionnement interne du RIFFEAC, ses interventions/activités.
3. Elaborer un plan d'action et de suivi de la stratégie genre.

3. Démarche méthodologique d'élaboration de la stratégie

La méthodologie a reposé sur une approche essentiellement participative à plusieurs étapes, les principaux processus étant d'abord un audit genre de l'environnement institutionnel et opérationnel du RIFFEAC, de ses institutions membres et interventions projets, ensuite l'élaboration de la stratégie et d'un plan d'action et de suivi.

L'objectif global de l'audit genre était de comprendre les normes et pratiques socioprofessionnelles en cours au sein des institutions, mais également les opinions, attitudes, expériences et perceptions des dirigeants, dans la perspective de proposer une stratégie genre qui puisse promouvoir l'apprentissage organisationnel pour l'intégration efficace et transversale de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques, programmes, procédures, et structures de l'organisation auditée.

Plus spécifiquement, au niveau de l'institution ciblée, l'audit genre a permis de :

- Déterminer les proportions des hommes et des femmes dans les institutions membres à tous les niveaux ;
- Vérifier l'efficacité des pratiques et des mécanismes internes existants pour garantir l'égalité de genre ;
- Suivre et évaluer les progrès accomplis en matière de développement et de génération de produits et de services intégrant la dimension genre ;

- Identifier et partager les informations sur les mécanismes, les pratiques et les attitudes qui ont positivement contribué à l'intégration de la dimension genre dans l'organisation ;
- Identifier les lacunes et les difficultés majeures ;
- Recommander des moyens pour y remédier en suggérant des améliorations et des innovations possibles ;
- Décrire les bonnes pratiques visant à aboutir à l'égalité de genre.

L'état des lieux de la prise en compte du genre au sein du RIFFEAC et de ses IMs, a permis d'identifier les freins et obstacles à l'intégration/évolution des femmes dans le secteur et le recueil de données sexo-spécifiques y afférentes, est réalisé et disponible.

Un rapport d'analyse a été élaboré et il comprend :

- Une analyse/audit de la prise en compte du genre au sein du RIFFEAC mais aussi dans le secteur, incluant l'identification des freins et obstacles à l'intégration/évolution des femmes dans le secteur et le recueil de données sexo-spécifiques y afférentes ;
- Les comptes rendus des réunions de consultation.

Sur la base des constats, de la problématique genre identifiée et des leviers définis, des axes stratégiques ont été retenus et soumis aux principaux partenaires techniques et financiers du RIFFEAC pour requérir leur vision, et leurs perspectives stratégiques et opérationnelles pour la mise en œuvre de la stratégie genre du RIFFEAC.

I – ETAT DES LIEUX DE LA PRISE EN COMPTE DU GENRE AU RIFFEAC

Les résultats de la collecte, du traitement et de l'analyse des données de genre au sein des institutions membres du RIFFEAC ont fourni les éléments de la définition d'une problématique claire et de quelques leviers d'amélioration de la place de la femme au sein des IMs. Ce travail de collecte des données d'analyse a nécessité l'implication des IMs au travers d'un questionnaire adressé aux responsables et un autre adressé aux femmes cadres, et plusieurs relances ont été faites pour amener 19 IMs sur 27 à réagir à la collecte des données.

Ces résultats ont été ensuite complétés par les résultats d'une table ronde intitulée « Quelles possibilités pour les femmes dans la filière forêt-bois ? » organisée à l'occasion de l'exposition CIRAD-IFC du 26 mars 2021 à Douala.

I.1. Eléments de la situation genre au RIFFEAC

Proportions des hommes et des femmes dans les IMs à tous les niveaux

Le profil moyen du genre dans les IMs en 2019 et 2020 montre que les hommes sont majoritaires tant pour l'ensemble du personnel que pour les apprenants, et indique que les femmes ne représentent que 17% de l'effectif de l'ensemble de ce personnel, mais leur représentation au niveau des apprenants est plus élevée et progresse de 2019 à 2020, de 33% à 41%.

Taux de représentation du personnel féminin supérieur à 20% dans certaines IMs : ENEF Gabon 48% de femmes, ENEF Mbalmayo 28%, et IPRC Kitabi du Rwanda 28% de femmes.

Les femmes sont moins représentées dans le personnel enseignant permanent où elles plafonnent à 11%, mais représentent en 2020 32% du personnel d'appui, 24% des agents de maîtrise et 30% des cadres.

Contraintes/obstacles des femmes pour l'accès aux postes à responsabilité

L'environnement de travail n'est pas genre sensible : 100% des répondants affirment que les espaces nurserie sont inexistantes, 84% soulignent l'absence de couloir séparé entre les toilettes hommes et femmes et 58% disent que les toilettes séparées sont inexistantes. Nous avons cependant un accès à l'eau courante selon 68% des répondants.

On conclut alors à une faible présence de conditions sanitaires et hygiéniques adaptées à la femme. Les espaces toilettes ne sont pas sécurisants et mettent ainsi les femmes dans des situations inconfortables.

Selon les femmes, le Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) est presque inexistant (47%) ou alors mal défini quand il existe (26%).

Le plafond de verre est selon les perceptions des femmes une conséquence des faibles compétences des femmes, des contraintes socio-économiques qu'elles rencontrent, et des perceptions rétrogrades.

4 principales contraintes pour l'accès des femmes aux postes de responsabilité sont identifiées :

1. La faiblesse des compétences des femmes (47%) ;
2. La domination des femmes par les hommes (42%) ;
3. Les contraintes familiales (équilibre vie professionnelle/vie familiale) (37%) ;
4. Les contraintes socio-économiques (32%).

Selon les Directeurs des IMs interrogés, les principales contraintes sont :

- Compétences professionnelles et niveau d'études ;
- Promotion par les pairs et par la hiérarchie ;
- Contraintes familiales ;
- Discrimination socio-culturelle des femmes ;
- Nombre réduit des candidatures féminines ;
- Sous-estimation des femmes par les hommes.

Pratiques et mécanismes internes existants pour garantir l'égalité de genre

Perception par les dirigeants des IMs de l'approche genre :

Malgré la faible représentation des femmes (17%) du taux moyen des effectifs de l'ensemble du personnel (tableau 4), les dirigeants des IMs perçoivent l'approche genre comme l'égalité des droits et des chances, et l'égalité des compétences entre hommes et femmes. Pour eux l'approche genre c'est :

- L'égalité hommes/femmes ;
- La promotion de la femme ;
- L'amélioration des rapports de pouvoir homme/femme ;
- La participation des hommes et des femmes aux activités sociales.

La finalité du genre est vu comme un moyen/outil de transformation et d'amélioration des inégalités de genre, et des rapports de pouvoir hommes/femmes.

Pour la promotion du genre, les dirigeants des IMs optent pour des actions concrètes allant de la création de cellules pour la gestion des questions de genre à la sensibilisation/formation en passant par l'harmonisation du système et sa mise à jour permanente.

Leurs attentes/craintes se résument à :

- La prise en compte suffisante de l'approche genre ;
- La promotion des études des femmes et la disponibilité de bourses de formation ;
- La rareté du profil féminin recherché.

Les pratiques genre des dirigeants des IMs selon les femmes :

Deux principaux aspects dans les pratiques genre des dirigeants des IMs requièrent une majorité de vote par les femmes interviewées :

1. L'absence de vision en matière de genre (37%) ;
2. La simple garantie d'une participation des femmes dans les activités (26%).

Ces résultats prouvent en effet que les dirigeants sont loin de l'approche transformative et se limitent à s'assurer que les interventions ne sont pas préjudiciables aux femmes.

Les principes directeurs selon les femmes pour la promotion du genre sont :

1. Prise de conscience genre et promotion de l'égalité ;
2. Sensibilisation et renforcement de l'implication de la femme dans les prises de décision ;
3. Renforcement des capacités des femmes ;
4. Formation sur les questions relatives au genre.

Il existe des expertises genre au sein des IMs du RIFFEAC selon 79% des femmes interrogées, et ces expertises sont portées par des responsables ressources humaines et des secrétaires formés à cet effet. Cependant, les postes et fonctions de « point focal genre » au sein de ces IMs ne sont toujours pas définis et occupés de façon spécifique.

Les principales actions de formation/sensibilisation sur les questions de genre conduites dans les IM sont faites lors de la journée du 8 mars, et les principaux besoins en formation identifiés sont :

1. Prise en compte du genre dans l'administration de l'Institution de formation ;
2. Leadership féminin ;
3. Violences faites aux femmes.

La majorité des femmes interrogées valident l'idée d'un barème de notation public de la sensibilité genre des IM qui permettra de comparer les pratiques et s'inspirer des bonnes pratiques d'une part, et de relever les défis d'autre part.

Enseignements et performances académiques sous le prisme du genre

Les pratiques d'évaluation au sein des IMs RIFFEAC, tout comme les programmes d'enseignement n'intègrent pas l'approche genre. 14 IMs sur 18 font des évaluations non sensibles au genre. 20% des répondants soulignent « la non prise en compte du genre » dans les programmes et précisent que le genre doit être renforcé dans les pratiques.

Trois propositions faites par 14 IMs sur 18 pour l'amélioration du genre dans les systèmes de gestion :

1. Création de cellule pour la gestion des questions de genre (20% des répondants) ;
2. Prise en compte du genre dans les différents services (10%) ;
3. Formation et renforcement des capacités (10%).

Ressources genre existantes et initiatives de sensibilisation/formation

Il n'existe presque pas de ressources en genre au sein des IMs, puisque les 3 ressources identifiées sont des Directeurs et des secrétaires dans l'administration. Aucune précision n'est fournie sur les compétences genre détenues par ces ressources mentionnées comme existantes.

Les initiatives de sensibilisation et de promotion du genre sont presque inexistantes : plus de 50% des IMs du RIFFEAC n'en n'ont pas réalisé au cours des 3 dernières années, mais des besoins en formation liés au genre sont identifiés :

- Promotion et expertise genre ;
- Leadership féminin ;
- Cycle de planification des programmes et projets.

Insertion professionnelle des femmes et gestion plaintes au sein des IMs

Les efforts des IMs pour l'insertion professionnelle des femmes proposés par les dirigeants concernent surtout la sélection par quota et l'adoption des politiques genre. La promotion effective des femmes aux postes stratégiques et l'intégration des femmes dans diverses activités sont moins pratiquées. Le critère compétence est également mentionné par 25% des répondants, ce qui interpelle l'application effective des quotas.

La question des femmes dans les métiers forestiers laisse les acteurs des IMs indifférents selon 25% des répondants. On note selon les répondants une certaine réticence de ces acteurs des IMs au recrutement des femmes aux postes traditionnellement pensés comme « masculins ». Les femmes sont toutefois appréciées d'après 20% des répondants, et elles sont perçues comme plus sérieuses que les hommes d'après 5% des répondants.

Trois pistes d'amélioration de la place des femmes dans les métiers du secteur forestier :

- La sensibilisation et l'information ;
- Le renforcement des capacités ;
- L'élaboration des textes régissant le genre.

La gestion des plaintes dans les IMs du RIFFEAC se fait en majorité dans la confidentialité et dans le respect des droits et souhaits de « la victime ».

Moyens et supports de promotion du genre mis en place dans les IMs

Seules 3 IMs affirment disposer d'une stratégie genre.

Comme actions menées en faveur de la promotion du genre, les IMs évoquent la célébration de la journée de la femme le 8 mars et la tenue des conférences-débats. Les actions de promotion de la femme et de recherche de bourses sont moins pratiquées.

Les succès de ces actions se résument à :

- La création de cellules de gestion des questions du genre ;
- La prise en compte du genre dans les services ;
- Le renforcement des capacités.

Les échecs relevés concernent :

- Le faible taux de participation aux actions menées ;
- L'absence de réalisation concrète sur le terrain ;
- La non compréhension de l'approche par les femmes.

I.2 – Problématique genre dans les métiers du secteur forêt-bois et principaux leviers

Cette problématique découle de l'analyse diagnostique auprès des IMs du RIFFEAC, et est enrichie par les échanges et résultats de la table ronde qui s'est tenue à Douala le 26 mars 2021 sur la thématique « Quelles possibilités pour les femmes dans la filière forêt-bois ? ».

Les difficultés identifiées par les femmes et les hommes pour l'insertion professionnelle des femmes se déclinent par la problématique détaillée comme suit :

Une problématique genre définie comme suit :

1. Faible représentativité des femmes dans les effectifs du personnel des IMs : 17%
2. Difficulté d'accès des femmes aux postes de responsabilité
3. Difficile accès des femmes aux filières d'enseignement du secteur /de la filière forêt-bois
4. Perceptions d'une faiblesse des compétences des femmes alliée à une faible valorisation des compétences possédées par elles
5. Environnement de travail non adapté aux femmes et non-sécurisé pour femmes (absence de facilités et infrastructures comme toilettes séparées, absence de responsable genre, non prise en considération réelle des plaintes des femmes sur d'éventuelles agressions)
6. Contraintes familiales et socio-économiques handicapant la participation et les performances des femmes
7. Insuffisante conscience des inégalités de genre et faible promotion du genre au sein des IMs du RIFFEAC
8. Absence d'une vision des dirigeants des IMs relativement à la valeur ajoutée de l'approche genre transformationnelle au service des performances institutionnelles

Douze (12) leviers pour l'intégration du genre au RIFFEAC

1. Formation et accompagnement des dirigeants des IM pour développer une vision en matière de genre
2. Renforcement des capacités organisationnelles des IM en matière de promotion du genre
3. Elaboration d'un cadre réglementaire régissant le genre au sein des IM
4. Appui aux IMs pour le développement de la recherche-action sur le genre dans le secteur forêt-bois
5. Renforcement des capacités des femmes dans la prise en compte du genre et dans le leadership
6. Amélioration de la qualité des dispositifs de formation pour intégrer la prise en compte des spécificités du genre
7. Elaboration d'un cadre fonctionnel de gestion des questions de genre au sein des IM
8. Création d'un environnement de travail favorable aux femmes au sein des IMs
9. Sensibilisation et information de masse
10. Valorisation des « success stories » des femmes dans les métiers du secteur forêt-bois
11. Financement de projets spécifiques d'insertion professionnelle dans le secteur forêt-bois pour les femmes
12. Promotion des études et octroi de bourses spécifiques pour les femmes dans le secteur forêt-bois

Les leviers ainsi identifiés constituent des supports d'une analyse plus approfondie des contenus pour définir les éléments des axes stratégiques à retenir.

II – CADRE STRATEGIQUE DU GENRE AU RIFFEAC

II.1- Vision horizon 2025

Le RIFFEAC et ses IMs s'engagent dans une démarche cohérente visant l'élimination des discriminations fondées sur le genre et l'égalité des chances et des droits des personnes sans distinction de sexe, conduisent la formation, la recherche et la communication pour la protection et la gestion durable des écosystèmes forestiers d'Afrique Centrale.

II.2- But et objectif général de la stratégie

La stratégie genre a pour but de faire émerger une prise de conscience et une vision de la question du genre au sein du Réseau et de ses IM, et de contribuer à la réduction des inégalités de genre.

L'objectif général de la stratégie est d'accroître l'impact du RIFFEAC et de ses IMs par l'adoption d'une approche transformative du genre dans la gestion du personnel, des actions et projets de formation et d'insertion professionnelle

II.3- Principes de la stratégie genre du RIFFEAC

La stratégie genre du RIFFEAC repose sur les quatre (04) principes suivants :

1. Non-discrimination entre les femmes et les hommes dans les processus de recrutement et formation des personnels et apprenants au sein du RIFFEAC et de ses IMs ;
2. Renforcement des capacités des personnels et des apprenants dans la prise en compte du genre ;
3. Valorisation des femmes et de leurs parcours ;
4. Formation et tolérance zéro en cas d'abus et de violence envers les femmes.

1/. Non-discrimination entre les femmes et les hommes dans les processus de recrutement et formation des personnels et apprenants au sein du RIFFEAC et de ses IMs

La CEDEF ou CEDAW est un traité international relatif aux droits humains, concentré spécifiquement sur les droits des femmes. Cette convention vise à l'élimination de toutes les formes de discrimination envers les femmes et à atteindre l'égalité femmes-hommes. Depuis son adoption en 1979 par l'Assemblée Générale des Nations Unies, la CEDEF a été ratifiée par 189 états, dont les Pays de la zone COMIFAC.

La COMIFAC dans son Plan de Convergence 2015-2025 a instauré l'égalité femme-homme comme étant une des valeurs de son action sous-régionale. La participation égale et effective des femmes et des hommes dans les instances de décisions, l'accès et le contrôle équitable entre les femmes et les hommes aux ressources et retombées des initiatives entreprises sont des prérequis à toute intervention de la COMIFAC et de ses partenaires.

L'application de cette non-discrimination au RIFFEAC et dans ses IMs vise à réduire les inégalités de genre constatées dans les effectifs moyens des personnels (17% de femmes) et apprenants (37% de femmes) à l'horizon 2025. Ceci se fera par une réduction progressive des obstacles des femmes à l'accès aux postes (notamment dans l'enseignement), aux postes à responsabilités et une amélioration des pratiques de recrutement et de gestion des personnels et apprenants au sein des IM.

2./ Renforcement des capacités des personnels et des apprenants dans la prise en compte du genre

L'implémentation du genre passe par le renforcement des capacités du RIFFEAC et ses IMs sur les questions du genre.

Un cadre opérationnel intégrant un renforcement organisationnel et institutionnel sera envisagé dans l'optique d'avoir à l'horizon 2025 des postes de personnes chargées des questions du genre, des personnes de confiance pour femmes, et des instruments d'implémentation du genre dans chaque IM.

3./ Valorisation des femmes et de leurs parcours

Les actions de promotion des femmes dans les métiers du secteur forestiers seront entreprises régulièrement et partagées sur le site internet du RIFFEAC.

Les projets spécifiques de valorisation des parcours de femmes, de renforcement des capacités ou de formation seront identifiés, planifiés, ainsi que des projets pour créer un environnement de travail et d'apprentissage favorable pour femmes (toilettes séparées, autres sanitaires, mise en place de crèches et lieux d'allaitement ou création de partenariats avec crèches en proximité de l'IM). La recherche de financements spécifiques au genre sera effectuée.

4./ Formation et tolérance zéro en cas d'abus et de violence envers les femmes

Des systèmes de Gestion des plaintes pour abus et exploitation sexuelle, harcèlement sexuel et violences basées sur le genre seront mis en place dans les IM avec l'appui de partenaires techniques et financiers identifiés. Les capacités des acteurs seront renforcées dans la gestion de ces systèmes.

II.4- Orientations stratégiques

La problématique genre qui découle des données de terrain et de leur analyse a fait émerger douze (12) leviers d'amélioration du genre au sein du RIFFEAC. L'examen et l'analyse de ces leviers a ensuite permis de retenir les deux (02) axes stratégiques suivant :

- Axe stratégique n°1 : Œuvrer pour l'émergence d'une prise de conscience et d'une vision partagée de la question du genre au sein du RIFFEAC et de ses IM ;
- Axe stratégique n°2 : Contribuer à la réduction des inégalités de genre au sein du RIFFEAC et de ses IM.

L'axe stratégique se définit comme une orientation majeure, et facilite la structuration d'une organisation et la gestion axée sur les résultats.

Aperçu du lien des axes stratégiques avec le contenu de la stratégie genre de la COMIFAC

La stratégie sous-régionale pour l'intégration du genre dans la gestion durable des écosystèmes forestiers des pays de l'espace COMIFAC, après une analyse de la situation selon le genre, comporte quatre (04) orientations stratégiques pour cadrer l'action de la COMIFAC et ses pays membres en matière d'intégration du genre.

1. Créer un environnement favorable et une vision commune de l'intégration du genre et de ses priorités au sein de la COMIFAC ;
2. Renforcer des capacités organisationnelles et programmatiques de la COMIFAC, de ses pays membres et de ses partenaires en matière de genre ;
3. Instaurer une approche plus innovante en matière de partenariat et de mobilisation des ressources pour mieux prendre en compte le genre dans les interventions de la COMIFAC et des états ;

4. Participer à la réduction des violences basées sur le genre (VBG) dans l'espace COMIFAC.

Ces orientations stratégiques sont les objectifs stratégiques qui se déclinent en chaîne de résultats, approches et interventions à l'horizon 2025 s'alignant ainsi au plan de Convergence COMIFAC 2015-2025.

L'élaboration d'une stratégie genre pour le RIFFEAC au travers des deux (02) axes stratégiques retenus s'intègre à la fois dans les 4 axes stratégiques ci-dessus, car elle vise :

- La définition d'une vision partagée du genre ;
- Le renforcement des capacités des acteurs sur les questions liées à l'approche genre ;
- L'instauration au sein des IMs d'une approche transformative du genre et l'implication effective des dirigeants dans l'amélioration de la place des femmes au sein des IMs ;
- L'amélioration de l'environnement et des conditions de travail et d'études des femmes par l'instauration des mesures et outils de gestion des plaintes, l'aménagement d'espaces spécifiques à l'instar des toilettes séparées et des lieux pour s'occuper des enfants en bas âge.

III – CADRE DE MISE EN OEUVRE DU GENRE AU RIFFEAC

Le cadre de mise en œuvre de la stratégie genre du RIFFEAC est constitué de la chaîne de résultats, de l’approche de mise en œuvre et du suivi-évaluation.

III.1- Chaîne de résultats de la stratégie genre du RIFFEAC

Le tableau suivant définit l’agencement des résultats pour la mise en œuvre de la stratégie genre selon la méthodologie de la gestion axée sur les résultats (GAR), et c’est de cette chaîne de résultats que découle ensuite le cadre logique (voir annexe 1).

Tableau 1 : Chaîne des résultats de la stratégie genre du RIFFEAC

Objectif global : Accroître l’impact du RIFFEAC et de ses IMs par l’adoption d’une approche transformative du genre dans la gestion du personnel, des actions et projets de formation et d’insertion professionnelle.		Indicateur d’impact : D’ici 2025, la participation des femmes dans les effectifs du personnel et des apprenants augmente d’au moins 25% au sein du RIFFEAC et ses IMs		
Objectifs stratégiques	Indicateurs d’impact directs	Objectifs opérationnels	Résultats attendus	Indicateurs de résultats/Effets
OS1 : Œuvrer pour l’émergence d’une prise de conscience et d’une vision partagée de la question du genre au sein du RIFFEAC et de ses IMs	IID1 : D’ici 2025, le RIFFEAC et au moins 50% des IMs déploient des instruments et outils spécifiques au genre	0011 : Faire du RIFFEAC un modèle en matière d’intégration du genre	R111 : L’approche genre est internalisée dans le fonctionnement du RIFFEAC et des IMs	IR111 : Niveau de prise en compte (qualitatif et quantitatif) des femmes au RIFFEAC et dans les IMs a augmenté d’au moins 10%
		0012 : Renforcer les compétences du RIFFEAC et des IM en matière de genre	R112 : Le RIFFEAC et les IMs sont dotés de compétences sur les questions de genre	IR112 : Nombre de personnels internes et/ou points focaux chargés des questions du genre et formés à cet effet
OS2 : Contribuer à la réduction des inégalités de genre au sein du RIFFEAC et des IMs	IID2 : D’ici 2025, le nombre de femmes responsables au RIFFEAC et dans les IMs augmente d’au moins 25%, et les violences basées sur le genre diminuent	0021 : Adapter les procédures de gestion du personnel du RIFFEAC et des IMs à l’approche genre	R221 : Les méthodes de gestion du personnel, du RIFFEAC et des IMs sont sensibles au genre	IR221 : Nombre d’IM dotées de dispositifs de gestion, du personnel intégrant le genre
		0022 : Adapter les procédures de gestion des apprenants des IMs à l’approche genre	R222 : Les méthodes de gestion des apprenants au sein des IMs sont sensibles au genre	IR222 : Nombre d’IMs dotées de dispositifs de gestion des apprenants intégrant le genre
		0023 : Développer des actions de promotion et de valorisation des femmes dans le secteur forêt-bois en Afrique Centrale	R223 : Des actions de promotion et de valorisation des femmes dans les activités du secteur forêt-bois sont déployées dans l’espace COMIFAC, par le RIFFEAC et ses IMs	IR223 : Nombre et types d’actions de promotion et de valorisation de la femme dans le secteur forestier effectuées au sein du RIFFEAC et des IMs
		0024 : Mettre en place au sein du RIFFEAC et des IMs, un système de communication sur le genre et les VBG impliquant les femmes	R224 : Un système de communication sur le genre et les VBG impliquant les femmes est disponible au sein du RIFFEAC et des IMs	IR224 : Nombre et types d’instruments d’information et de communication sur le genre et les VBG impliquant les femmes mis en place

III.2- Approche de mise en œuvre de la stratégie genre

L'atteinte durable de chacun des résultats définis ci-dessus est conditionnée par l'adoption effective d'une vision commune de l'implémentation du genre dans le RIFFEAC et les IMs.

Objectif Stratégique 1 : Œuvrer pour l'émergence d'une prise de conscience et d'une vision partagée de la question du genre au sein du RIFFEAC et de ses IMs

Indicateur d'Impact 1 : D'ici 2025, le RIFFEAC et au moins 50% des IMs déploient des instruments et outils spécifiques au genre

La crédibilité du RIFFEAC en tant qu'organisme spécialisé dans le renforcement des capacités des acteurs pour la conservation et la gestion durable des écosystèmes forestiers d'Afrique centrale, et opérateur technique de la COMIFAC pour la mise en œuvre des directives régionales de formation déclinées à partir de l'axe transversal 1 du plan de convergence révisé de 2015-2025, est sous-tendue par son approche organisationnelle et fonctionnelle en rapport avec la question du genre.

En effet, les objectifs du RIFFEAC (Statuts élaborés en 2001) ci-dessous, sont neutres dans leurs contenus, et donc pas sensibles au genre :

1. La mise en place d'un cadre de concertation permettant aux acteurs de la formation et de la recherche environnementale et forestière dans les pays d'Afrique Centrale, de partager leurs expériences respectives en matière de formation et de recherche sur la conservation des écosystèmes forestiers de la sous-région ;
2. Le développement des conditions favorables à une collaboration et à des échanges permanents entre les institutions de formation forestière et environnementale de la sous-région ainsi qu'à l'élaboration et l'exécution de projets conjoints de recherche et de développement ;
3. L'harmonisation et le suivi de la mise à jour des programmes de formation et de recherche environnementale et forestière en vigueur dans les pays d'Afrique Centrale, en mettant l'accent sur les approches orientées vers la conservation des écosystèmes forestiers ;
4. La prise en compte, dans le domaine de la formation et de la recherche, des intérêts des communautés locales et/ou autochtones en ce qui concerne principalement l'élaboration et l'exécution de tout projet ;
5. La sensibilisation des autres institutions de formation et de recherche en matière forestière et environnementale à travers le monde, sur la nécessité d'assurer la conservation des écosystèmes forestiers d'Afrique Centrale ;
6. La promotion au niveau national, régional et international, de la formation et de la recherche au service de la conservation des écosystèmes forestiers et du développement durable en Afrique Centrale ;
7. La contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de toute directive et stratégie de la COMIFAC portant de manière générale sur la conservation des écosystèmes d'Afrique centrale et en particulier sur la formation et la recherche dans le secteur Forêt et Environnement.

L'élaboration de la stratégie genre du RIFFEAC et de ses IMs s'intègre bien dans l'objectif numéro 7, car le RIFFEAC collabore ainsi à la mise en œuvre de la « Stratégie sous-régionale pour l'intégration du genre » de la COMIFAC élaborée en juillet 2019.

Le principal défi du RIFFEAC pour cet objectif stratégique n°1 est de fédérer les IMs autour d'une approche et vision communes du genre, afin de concevoir des outils pérennes pour améliorer durablement l'implication des hommes et des femmes dans la gestion des ressources forestières. Mais il s'agit également de définir une nouvelle approche de partenariat sensible au genre.

Objectif opérationnel 1 .1 : Faire du RIFFEAC un modèle en matière d'intégration du genre

Les principales activités qui conduisent à cet objectif opérationnel sont :

A111 : Elaboration d'un cadre réglementaire et fonctionnel régissant le genre au sein du RIFFEAC et des IMs

Le RIFFEAC a besoin de définir de façon participative la démarche d'intégration du genre et ses règles. Pour cela, une concertation des principaux acteurs se fera pour identifier et choisir les conditions et règles d'implémentation du genre à respecter par tous. A cet effet, une charte du genre sera élaborée.

A112 : Conception de l'architecture des compétences genre au sein du RIFFEAC et des IMs

Les résultats de l'audit genre du RIFFEAC et de ses IM a dévoilé qu'il existe, dans certaines institutions de formation des expertises genre mais celles-ci ne sont pas toujours affectées aux questions liées au genre. La prise en compte du genre dans les missions et actions suppose un suivi et une évaluation du processus d'intégration du genre. Il est pertinent pour le RIFFEAC et ses IMs de répartir les responsabilités de prise en compte du genre à des personnes précises, afin que son implémentation soit effective et produise les résultats escomptés. L'architecture des compétences genre précisera ainsi les ressources humaines nécessaires tant au niveau du RIFFEAC que dans les IMs pour assurer l'intégration du genre. Il peut s'agir d'expert genre, de référent genre ou de point focal genre.

A113 : Elaboration d'un cadre stratégique d'implémentation du genre dans chaque IM

Sur la base de la stratégie genre du RIFFEAC, chaque IM devra pour une meilleure implication du genre dans les actions de l'institution de formation, définir une approche stratégique de prise en compte du genre dans la gestion technique, administrative et humaine propre à sa structure. Les IM volontaires pourront obtenir l'appui du RIFFEAC et/ou d'un partenaire technique et financier ayant pour ligne directrice le prise en compte du genre. Au préalable, la stratégie genre du RIFFEAC, qui sera mise à la disposition des IM, servira de base pour une sensibilisation et une réflexion à la démarche d'élaboration d'un cadre stratégique interne à l'IM.

A114 : Elaboration des outils et pratiques favorables à l'égalité de genre

Lors de l'élaboration du cadre réglementaire et fonctionnel de la prise en compte du genre au sein du RIFFEAC et des IM, les outils nécessaires à l'intégration du genre seront identifiés et sélectionnés. Ces outils et pratiques du genre seront élaborés en concertation avec les IM, et le RIFFEAC pourra faire appel à l'appui d'une expertise externe.

A115 : Recherche et gestion de partenariats techniques et financiers sensibles au genre

Le RIFFEAC, pour la mise en œuvre de sa stratégie genre doit identifier, créer, et gérer des partenariats techniques et financiers ciblés pour le financement des activités d'appui, de renforcement des acteurs hommes et femmes dans l'intégration du genre.

Objectif opérationnel 1.2 : Renforcer les compétences du RIFFEAC et des IMs en matière de genre

Les activités qui seront menées pour l'atteinte de cet objectif opérationnel sont :

A121 : Renforcement des ressources humaines genre dans les IMs du RIFFEAC : experts genre, référents genre ou points focaux genre

Le RIFFEAC a besoin d'une expertise genre au sein de sa Coordination Régionale. L'expert (e) veille à la mise en œuvre des recommandations de l'audit genre, à la mise en œuvre de la stratégie genre, et contribue à la mise en place et au suivi des stratégies, des cadres stratégiques ou des actions des IMs en matière d'intégration du genre.

Les IMs ont également besoin d'expertise genre : les référents ou les points focaux genre qui seront les relais de l'expert genre du RIFFEAC en matière d'implémentation de l'approche genre et la communication sur les questions du genre seront renforcés dans leurs compétences par des formations adéquates et au besoin par des outils et matériels facilitant leurs missions.

Cette activité consistant à doter le RIFFEAC et ses IMs de ressources humaines en genre peut s'arrimer avec les activités du projet ADEFAC suivantes :

- A121 : Identification et renforcement d'un pool de formateurs régionaux
- A131 : Mise en place et animation d'un groupe de travail thématique « formation continue »
- A221 : Renforcement des capacités des formateurs à travers des formations-actions

A122 : Elaboration d'un plan de formation sur la base des besoins en renforcement des compétences du RIFFEAC et des IM en matière de genre

L'approche genre est nouvelle au RIFFEAC et dans ses IMs, et les acteurs ont besoin d'être renforcés dans la maîtrise des concepts du genre, dans les méthodes et outils de sensibilisation et de promotion du genre et la gestion des VBG.

Le plan de formation sera élaboré et finalisé sur la base des besoins en renforcement des compétences internes identifiés. Un appui pourrait être apporté par les PTF ou institutions de formation spécialisées dans l'implémentation du genre.

A123 : Renforcement des capacités organisationnelles et techniques du RIFFEAC et des IMs en matière de genre

Il s'agit ici de la mise en œuvre du plan de formation élaboré lors de l'Activité précédente (A122). Il sera question de concevoir des modules de formation adaptés aux besoins en compétences des acteurs du RIFFEAC et des IM. Ces modules de formation doivent être élaborés et réalisés par des personnes qualifiées en matière de formation et en genre.

Des séminaires de formation, des ateliers d'échange et de partage, des conférences sur des thématiques liées au genre dans le secteur forestier, dans la gestion d'une institution de formation et la gestion de l'enseignement seront organisés suivant une planification définie par le RIFFEAC avec un appui possible d'un PTF.

A124 : Création et fonctionnement d'un groupe thématique genre au sein RIFFEAC

Un Groupe thématique Genre du RIFFEAC et ses IM a pour objectif de crédibiliser et pérenniser la prise en compte des questions de genre dans toutes les orientations et réalisations du RIFFEAC et ses IMs, ainsi que celles de ses partenaires. Ce Groupe devra regrouper parmi ses membres, l'expert genre du

RIFFEAC, l'expert genre de la COMIFAC, les Points Focaux Genre des IMS les opérateurs du secteur privé et les organisations de la société civile impliquées dans les questions de genre.

Le fonctionnement de ce groupe thématique sera défini de façon participative et pourra bénéficier de l'appui d'un PTF œuvrant dans les questions de prise en compte du genre.

Objectif stratégique 2 : Contribuer à la réduction des inégalités de genre au sein du RIFFEAC et des IMs

Indicateur d'Impact 2 : D'ici 2025, le nombre de femmes responsables au RIFFEAC et dans les IMs augmente d'au moins 25%

Dans toute l'Afrique selon la FAO (2007 : 17), les données quantitatives disponibles révélant les tendances relatives au travail des femmes et des hommes dans le secteur forestier et les problèmes de ce secteur liés à l'emploi, font particulièrement défaut. Les données manquent aussi pour éclairer la promotion ou les contraintes qu'elles subissent dans leur travail. En Afrique, le secteur forestier formel a toujours été presque exclusivement géré par les hommes, situation qui se prolonge actuellement même si certaines améliorations sont manifestes bien qu'elles restent imperceptibles.

Les résultats du diagnostic genre du RIFFEAC a en effet au sein des IF du secteur forestier, dévoilé des disparités d'accès aux postes de responsabilité car moins de 5% des directeurs des IMs sont des femmes, elles représentent 11% du personnel enseignant permanent et 37% des effectifs d'apprenants dans les IMs du RIFFEAC.

L'amélioration de la place des femmes au sein du RIFFEAC et des IMs est donc un défi pour le RIFFEAC. Cette amélioration est conditionnée par la prise en compte de l'environnement et de la gestion des violences basées sur le genre, qui nécessite au préalable l'adaptation des outils de fonctionnement du RIFFEAC et des IM à l'approche genre.

Objectif opérationnel 2.1 : Adapter les procédures de gestion du personnel du RIFFEAC et des IMs à l'approche genre

L'atteinte de cet objectif opérationnel est conditionnée par la conduite des activités suivantes :

A211 : Elaboration de la situation de référence du genre au sein du RIFFEAC et des IMs

La connaissance des résultats du diagnostic genre du RIFFEAC n'est pas suffisante pour définir la situation réelle du genre dans les effectifs et situations professionnelles des femmes au sein du RIFFEAC et des IMs. Etablir une situation de référence sur les statistiques genrées et les relations de genre au RIFFEAC et dans les IMs permettra d'avoir une base de visualisation des progrès effectués chaque année.

Déterminer la situation de référence pour la mise en œuvre de la stratégie est indispensable et préalable aux actions visant l'amélioration des conditions d'apprentissages et de travail au sein du RIFFEAC et des IM.

A212 : Intégration d'une clé de répartition du genre dans les procédures de recrutement des IMs

Les procédures de recrutement et de répartition des postes au sein du RIFFEAC et des IMs devront refléter la volonté manifeste de ces institutions de promouvoir les femmes dans les postes à des niveaux stratégiques et décisionnels.

A213 : Mise en place d'un dispositif d'accès à la formation continue pour les femmes au sein des IMs

Au regard du manque de compétences féminines constaté lors du diagnostic, les femmes ont besoin d'être renforcées afin d'avoir accès à tout type de poste au sein des IMs et de briser ainsi le plafond de verre et d'augmenter le nombre de femmes dans l'enseignement.

Il s'agira alors de réaliser une analyse des besoins en compétences des femmes sur la base de leurs activités professionnelles et de leurs attentes. Au travers d'une approche participative, seront identifiés les moyens de réalisation de ces besoins en fonction des opportunités pouvant exister au sein de projets de formation en cours, ou au travers d'appui des partenaires techniques et financiers. Une liste des besoins sera élaborée, un plan de mise en œuvre défini sur la base des opportunités et moyens identifiés.

A214 : Aménagement des espaces favorables au genre au sein des IMs

Les locaux du RIFFEAC et des IMs devront intégrer dans leur configuration les préoccupations des femmes en termes de confort, de facilités de travail et d'accès aux services.

A215 : Implémentation d'une grille ou d'un barème de notation de la sensibilité genre des IM

L'objectif d'une grille de notation de la sensibilité genre des IM est de faire des analyses ciblées, croisées et/ou comparatives pour apprécier la prise en compte du genre dans les processus et actions. Cette grille d'analyse peut se faire sur la base de critères définis de façon participative sur la base des principaux attendus d'une IM en matière de genre et sur la base du cadre réglementaire d'implémentation et de fonctionnement du genre.

Pour s'assurer de l'intégration du genre dans une IM, il s'agira de poser les questions de savoir si les mesures existent, si elles ont été prises, si elles sont suffisantes, et comment elles contribuent à la réduction des inégalités au genre. La diffusion des résultats de ces analyses permettra de motiver les IM moins actives dans le genre et de partager les bonnes pratiques.

Objectif Opérationnel 2.2 : Adapter les procédures de gestion des apprenants des IMs à l'approche genre

A221 : Amélioration de la qualité des dispositifs de formation des IMs pour intégrer la prise en compte des spécificités du genre

Les dispositifs de formation des IM du RIFFEAC sont neutres, car ne prennent pas en compte les spécificités du genre. Il est donc question d'identifier au préalable les matières qui nécessitent une prise en compte spécifique des situations des femmes. Il s'agira ensuite de réviser les curricula et les approches pédagogiques et didactiques de ces matières identifiées en vue de faciliter l'apprentissage et les opportunités de métiers pour tous les apprenants femmes et hommes.

A222 : Formation des enseignants des IMs à l'intégration du genre dans leurs pratiques de formation

Les enseignants seront formés aux méthodes et outils d'intégration du genre dans leurs enseignements et pratiques pédagogiques. Des modules pilotes pourront être élaborés et testés dans différentes institutions de formation du RIFFEAC.

A223 : Conception d'un programme de sensibilisation et de formation sur les questions de genre pour les apprenants des IMs

Les apprenants ont besoin d'être sensibilisés et formés sur les questions de genre pour mieux gérer les interactions au sein des IMs et préparer leur insertion professionnelle.

Objectif opérationnel 2.3 : Développer des actions de promotion et de valorisation des femmes dans le secteur forêt-bois en Afrique Centrale

Cet objectif opérationnel est atteint si les activités principales suivantes sont réalisées :

A231 : Amélioration de l'employabilité des femmes dans le secteur forêt-bois : appui à l'entrepreneuriat féminin

La faible représentativité des femmes dans les effectifs du personnel des IMs, la difficulté d'accès des femmes aux postes de responsabilité et les perceptions d'une faiblesse des compétences des femmes allée à une faible valorisation de leurs compétences, interpellent la question de l'employabilité des femmes. En effet, le secteur de l'exploitation forestière et de la transformation du bois demeure en majorité un secteur dit « masculin », car les emplois décentés sont essentiellement occupés par les hommes, et les PME, TPE et artisans installés dans les pays de la zone COMIFAC sont également en grande majorité (malgré l'absence de statistiques fiables) des initiatives portées par des hommes. Pour cela, encourager et valoriser les initiatives portées par des femmes est une orientation visant l'accroissement de l'implication des femmes dans le secteur du développement forestier. Appuyer l'entrepreneuriat féminin passerait alors par des activités spécifiques :

- Former les femmes au leadership féminin ;
- Appuyer et accompagner les projets de création de petites entreprises portées par les femmes : formation à l'élaboration d'un business plan, à la comptabilité simplifiée et à la gestion d'un petit personnel, puis octroyer un financement sous forme de don ou de prêt pour l'installation.

Cette action d'amélioration de l'employabilité des femmes peut être alliée au projet ADEFAC au travers de l'activités A112 : Accompagnement des PME et TPE dans l'intégration de la fonction formation : Bien que cet appui concerne essentiellement le volet formation et organisationnel des petites unités de transformation de bois, elle peut s'ouvrir, dans une perspective genre à un appui spécifique aux femmes pour qu'elles s'intéressent davantage à investir dans des projets professionnels par un renforcement de leurs compétences entrepreneuriales et de leurs capacités financières.

A232 : Sensibilisation/information/communication sur les parcours professionnels de femmes travaillant dans le secteur forêt-bois

L'amélioration de la participation des femmes aux formations et aux métiers du secteur forêt-bois passe par une communication ciblée sur les opportunités du secteur et les parcours professionnels réussis de certaines femmes servant ainsi de modèle pour les jeunes.

Il s'agira pour le RIFFEAC et ses IMs de renforcer la communication sur les métiers de la filière forêt-bois en partenariat avec les structures étatiques locales en charge des questions de formation professionnelle et de genre, ou en partenariat avec des organismes œuvrant pour la promotion de l'insertion professionnelle des femmes. Les activités suivantes peuvent être conduites :

- Communiquer sur les « success stories » de femmes exerçant certains métiers ;
- Concevoir des modules de formation sous forme d'outils pratiques genre et de vidéos de sensibilisation ;
- Mener des campagnes de sensibilisation dans les institutions de formation, les lycées, les salons ou autres évènements publics.

Cette action de communication sur les parcours de femmes peut s'envisager en lien avec l'activité ADEFAC A133 « Communication et appui aux vocations dans la filière de transformation ».

A233 : Accès et maintien des filles dans les filières de formation au sein des IMs du RIFFEAC

Promouvoir la formation académique des femmes rentre en droite ligne avec l'approche genre qui prévoit la pratique de la discrimination positive qui privilégie le genre le plus défavorisé dans un contexte d'accès aux opportunités d'amélioration des conditions de vie.

Le difficile accès des femmes aux filières d'enseignement du secteur forêt-bois constaté lors du diagnostic est un frein incontestable à la promotion des femmes dans les études techniques et supérieures. Elles sont inscrites dans les filières de formation mais parfois n'achèvent pas leurs parcours de formation pour diverses raisons socio-économiques. L'idée est de les encourager dans le choix et la poursuite de leurs formations au travers de quelques activités :

- Renforcer les IMs dans l'approche transformative du genre pour faciliter et maintenir les filles dans les filières ;
- Elaborer un dispositif de financement des études de jeunes femmes dans certaines filières : bourses, voyages d'études.

Objectif opérationnel 2.4 : Mettre en place au sein du RIFFEAC et des IMs, un système de communication sur le genre et les VBG en impliquant les femmes

Cet objectif opérationnel est atteint si les activités ci-dessous sont menées, et à condition qu'une implication effective des femmes des IMs se fasse par leur responsabilisation comme points focaux genre et/ou responsables des mécanismes de gestion des VBG :

A241 : Diffusion de la stratégie genre du RIFFEAC et de ses activités

Le défi majeur pour le RIFFEAC est de faire connaître cette stratégie à tout le réseau et les partenaires techniques et financiers. Il est également question de travailler à son appropriation par toutes les IMs, ce qui nécessitera des ateliers en présentiel ou virtuel pour sa présentation et des échanges pour sa mise en œuvre au sein du réseau.

Le site internet du RIFFEAC sera utilisé pour diffuser le document de stratégie genre, des réunions de présentation pourront également être organisées dans chaque IMs par les points focaux genre déjà installés comme tels. Par ailleurs, les résultats de la mise en œuvre de la stratégie seront également diffusés pour une plus grande visibilité des actions genre du RIFFEAC.

A242 : Organisation des campagnes de sensibilisation et d'information de masse sur le genre dans le secteur forestier, et en particulier sur les violences basées sur le genre (VBG)

Ces campagnes devront permettre de sensibiliser tous les acteurs sur les enjeux de la prise en compte du genre et les effets des VBG sur la société en général et sur les situations des femmes et des familles en particulier.

Les moyens de sensibilisation et d'information de masses seront définis en fonction des médias utilisés pour les campagnes. Seront privilégiées les campagnes de proximités auprès des institutions de formation des jeunes femmes et hommes, des associations féminines, des acteurs locaux, etc...

A243 : Mise en place d'un plan de suivi-évaluation de la stratégie genre du RIFFEAC

Le plan de suivi-évaluation de la stratégie genre élaboré par le Consultant sur la base de la matrice du cadre logique basé sur la GAR, sera implémenté par le RIFFEAC avec l'appui de l'expert genre installé à cet effet. Un dispositif de collecte des données de genre dans les IMs sera élaboré sur la base des données nécessaires pour renseigner les indicateurs de suivi-évaluation.

A244 : Production et diffusion de données désagrégées selon le sexe à tous les niveaux, dans toutes les activités

Un dispositif de production et de diffusion des données désagrégées selon le genre sera élaboré avec l'appui de PTF identifiés par le RIFFEAC. L'objectif visé est la mise en place d'un système pérenne de renseignement sur les données du genre au sein du RIFFEAC et ses IMs, mais également dans le milieu de travail du secteur forêt-bois en Afrique Centrale.

L'appui de partenaire technique et financiers, mais aussi d'institutions de recherche sera recherché par le RIFFEAC.

A245 : Développement de la recherche-action sur le genre dans les projets et les métiers du secteur forêt-bois

Si l'approche genre peut être un outil de changement, la recherche-action vise aussi à améliorer, voire changer une situation de départ insatisfaisante, une situation qui fait problème. « La recherche-action reconnaît que le problème naît d'un groupe en crise dans un contexte précis » (Barbier, 1990) et qu'il est le mieux à même, s'il est accompagné, d'identifier, d'analyser et de changer ce problème en une solution durable.

La promotion des travaux de recherche action sur le genre dans le secteur forestier est un levier considérable pour l'amélioration de la qualité des données de situation, et un moyen de susciter les vocations pour les chercheurs femmes et hommes dans le secteur forêt-bois.

Le RIFFEAC se rapprochera pour cette activité de structures et des organisations de la société civile en charge des questions du genre au niveau local, régional et international.

A246 : Création de mécanismes de gestion des VBG au sein du RIFFEAC et des IMs

Le RIFFEAC va élaborer une charte de gestion des VBG à l'intérieur ou indépendamment de la charge du genre. La mise en place effective de mécanismes de collecte et de traitement des informations des VBG au sein du RIFFEAC et ses IM est un réel enjeu, car la création d'un cadre de travail rassurant et valorisant pour les femmes garantit la qualité de leurs performances et l'accroissement de leur implication dans les activités du secteur forêt-bois.

Le mécanisme de gestion des VBG au sein des IMs pourra s'inspirer de la démarche suivante énoncée par le Fonds des nations unies pour la population (UNFPA) :

1. Schématiser la structure de l'organisation cible et ses procédures de gestion des informations puis définir un plan de gestion de l'information sur les VBG ;
2. Désigner un référent et le personnel clé chargé d'appuyer les procédures de collecte et gestion des données ;
3. Evaluer les procédures de protection des données ;
4. Mettre en œuvre le plan de gestion des informations élaboré ;
5. Dispenser la formation sur les outils et procédures de gestion des VBG ;
6. Elaborer un protocole de diffusion de l'information ;
7. Recueillir et compiler les données d'informations sur les VBG ;
8. Assurer la maintenance du registre des incidents et contrôler la qualité des données recueillies.

Il sera probablement fait appel à un appui accompagnement technique pour la mise en place de ce dispositif de gestion des VBG et la formation des acteurs en charge de son élaboration au sein des IMs du RIFFEAC.

III.3- Mode de gestion et de suivi-évaluation de la stratégie genre

III.3.1 - Gestion opérationnelle de la stratégie genre

La mise en œuvre de la stratégie genre du RIFFEAC est d'une durée de trois ans (03) ans.

Cette mise en œuvre se fera suivant un processus inclusif de manière à impliquer toutes les parties prenantes du RIFFEAC : Secrétariat Exécutif de la COMIFAC, Institutions membres du RIFFEAC, Ministères sectoriels en charge des forêts, de l'éducation/formation, du genre, des organisations de la société civile (OSC) ainsi que les partenaires techniques et financiers et les opérateurs du secteur privé forestier.

Tableau 2 : Acteurs et responsabilités de la mise en œuvre de la stratégie genre du RIFFEAC

Acteurs	Responsabilités
Conseil d'administration du RIFFEAC	Chargé de l'orientation stratégique et de la validation de certains documents à l'instar de : plan d'action annuels du genre, liste des formations à dispenser au cours d'une année, rapports d'activités de la stratégie genre etc...
Coordination Régionale du RIFFEAC	Coordonne la mise en œuvre de la stratégie au plan administratif, technique et financier. Se charge de l'identification et de la contractualisation avec des partenaires d'appui technique et financiers pour la mise en œuvre des activités de la stratégie genre. Assure le suivi-évaluation de la stratégie genre avec l'appui du groupe thématique genre
Expert ou point focal genre du RIFFEAC	Chargé d'appuyer le RIFFEAC sur les aspects genre
Directions des IMs	Mettent en œuvre la stratégie genre du RIFFEAC suivant les orientations du cadre réglementaire (charte) et de fonctionnement établis
Points focaux genre des IMs et personnes en charge de la gestion des VBG	Personnes de confiance, chargées du suivi de la mise en œuvre de l'approche genre dans les IM, et chargées des mécanismes de gestion des VBG
Secrétariat Exécutif de la COMIFAC	Partenaire stratégique du RIFFEAC dans la mise en œuvre des activités de la stratégie genre
Point focal genre de la COMIFAC	Participe au groupe thématique genre du RIFFEAC et contribue à l'exécution des activités selon les attentes du RIFFEAC
Ministères sectoriels en charge des forêts, des PME et artisans, de l'emploi et la formation professionnelle, de la recherche scientifique	Participent à la mise en œuvre des activités de la stratégie genre
Organisations de la société civile spécialisées dans les questions de genre	Participent aux activités de sensibilisation et d'information, et appuient en cas de besoin les activités spécifiques ayant pour cibles les jeunes filles et les femmes
Secteur privé de la filière forêt-bois	Participent à la mise en œuvre des activités de la stratégie genre, et communiquent avec le RIFFEAC sur le nombre et pourcentage d'employés féminins et leurs métiers ou postes de travail.
Institutions de recherche et développement du secteur forestier et du genre	Appuient le RIFFEAC dans les activités de recherche action, et de collecte de données désagrégées selon le genre
Partenaires Techniques et Financiers (PTF) : GIZ, AFD, OIBT, etc...	Collaborent avec le RIFFEAC au plan technique et financier pour des appuis dans la mise en œuvre de la stratégie genre du RIFFEAC. Ils veillent à la bonne exécution des budgets alloués pour le genre

III.3.2 – Dispositif de suivi-évaluation de la stratégie genre

Le suivi-évaluation de la stratégie genre repose d’une part sur le suivi des indicateurs d’impacts et d’effets et le suivi des indicateurs de réalisations des activités d’autre part. Il sera assuré par la Coordination Régionale du RIFFEAC appuyée par l’expert genre, le groupe thématique genre et les points focaux genre.

Tableau 3 : Matrice de suivi des indicateurs d’impacts et d’effets de la stratégie genre du RIFFEAC

Niveau d'objectifs	Objectifs	Résultats attendus	Indicateurs d'impact directs	Indicateurs d'effets	Période de collecte
Objectif stratégique 1	Œuvrer pour l’émergence d’une prise de conscience et d’une vision partagée de la question du genre au sein du RIFFEAC et de ses IMs		D’ici 2025, le RIFFEAC et au moins 50% des IMs déploient des instruments et outils spécifiques au genre		T1 2026
Objectif stratégique 2	Contribuer à la réduction des inégalités de genre au sein du RIFFEAC et des IMs		D’ici 2025, le nombre de femmes responsables au RIFFEAC et dans les IMs augmente d’au moins 25%, et les violences basées sur le genre diminuent		T1 2026
Objectif opérationnel 11	Faire du RIFFEAC un modèle en matière d’intégration du genre	L’approche genre est internalisée dans le fonctionnement du RIFFEAC et des IM		Niveau de prise en compte (qualitatif et quantitatif) des femmes au RIFFEAC et dans les IM a augmenté d’au moins 10%	T1 2023, 2024 et 2025
Objectif opérationnel 12	Renforcer les compétences du RIFFEAC et des IM en matière de genre	Le RIFFEAC et les IM sont dotés de compétences sur les questions de genre		Nombre de personnels internes et/ou points focaux chargés des questions du genre et formés à cet effet	T1 2023, 2024 et 2025
Objectif opérationnel 21	Adapter les procédures de gestion du personnel du RIFFEAC et des IMs à l’approche genre	Les méthodes de gestion du personnel, du RIFFEAC et des IMs sont sensibles au genre		Nombre d’IMs dotées de dispositifs de gestion, du personnel intégrant le genre	T1 2023, 2024 et 2025
Objectif opérationnel 22	Adapter les procédures de gestion des apprenants des IMs à l’approche genre	Les méthodes de gestion des apprenants au sein des IMs sont sensibles au genre		Nombre d’IMs dotées de dispositifs de gestion des apprenants intégrant le genre	T1 2023, 2024 et 2025
Objectif opérationnel 23	Développer des actions de promotion et de valorisation des femmes dans le secteur forêt-bois en Afrique Centrale	Des actions de promotion et de valorisation des femmes dans les activités du secteur forêt-bois sont déployées dans l’espace COMIFAC, par le RIFFEAC et ses IMs		Nombre et types d’actions de promotion et de valorisation de la femme dans le secteur forestier effectuées au sein du RIFFEAC et des IMs	T4 2022, 2023, 2024
Objectif opérationnel 24	Mettre en place au sein du RIFFEAC et des IMs, un système de communication sur le genre et les VBG en impliquant les femmes	Un système de communication sur le genre et les VBG impliquant les femmes est disponible au sein du RIFFEAC et des IMs		Nombre et types d’instruments d’information et de communication sur le genre et les VBG impliquant les femmes mis en place	T4 2022, 2023, 2025

Tableau 4 : Matrice de suivi-évaluation de la mise en œuvre des activités de la stratégie genre

Axe stratégique 1 : Œuvrer pour l'émergence d'une prise de conscience et d'une vision partagée de la question du genre au sein du RIFFEAC et de ses IMs

Indicateur d'impact : D'ici 2025, le RIFFEAC et au moins 50% des IMs déploient des instruments et outils spécifiques au genre

Codes	Activités	Produits	Indicateurs de réalisation/performance	Moyens de vérification	Fréquences de collecte
Objectif opérationnel 11 : Faire du RIFFEAC un modèle en matière d'intégration du genre					
A111	Elaboration d'un cadre réglementaire et fonctionnel régissant le genre au sein du RIFFEAC et des IMs	Cadre régissant le genre validé par l'AG et fonctionnel	Un cadre réglementaire et fonctionnel du genre disponible	Rapports d'activité du RIFFEAC, PV validation AG RIFFEAC	Annuelle Année 2
A112	Conception de l'architecture des compétences genre au sein du RIFFEAC et des IMs	Une architecture des compétences genre validée par l'AG RIFFEAC disponible	Rapports d'activités du RIFFEAC PV G RIFFEAC	Liste des personnes chargées du genre et TDR postes	Annuelle Année 2
A113	Elaboration d'un cadre stratégique d'implémentation du genre dans chaque IM	Un cadre stratégique de fonctionnement du genre opérationnel	Au moins 50% des IMs sont dotées d'un cadre de fonctionnement du genre	Rapports activités, comptes rendus réunions	Annuelle Année 3
A114	Elaboration des outils et pratiques favorables à l'égalité de genre	Outils de mise en œuvre de l'approche genre disponibles au RIFFEAC	30% des IMs dotées d'outils genre	Rapports d'activités annuels	Annuelle Année 3 et 4
A115	Recherche et gestion de partenariats techniques et financiers sensibles au genre	Partenariats signés avec des PTF pour des actions/projets liés au genre	Au moins 3 actions/projets sur le genre financés	Conventions ou accord de financement signés	Annuelle Années 3, 4 et 5
Objectif opérationnel 12 : Renforcer les compétences du RIFFEAC et des IM en matière de genre					
A121	Renforcement des ressources humaines genre dans les IMs du RIFFEAC : experts genre, référents genre ou points focaux genre	Le RIFFEAC et les IMs sont dotées de ressources humaines genre : experts genre, référents genre ou points focaux genre	Au moins une personne chargée du genre exerce au RIFFEAC et dans chaque IM	TDR et fiche de poste Rapports d'activités	Annuelle Années 3 et 4
A122	Elaboration d'un plan de formation sur la base des besoins en renforcement des compétences du RIFFEAC et des IMs en matière de genre	Un plan de formation élaboré et disponible	Un plan de formation validé par l'AG RIFFEAC	Rapports d'activités annuels	Annuelle Années 2 et 3
A123	Renforcement des capacités organisationnelles et techniques du RIFFEAC et des IMs en matière de genre	Les responsables genre du RIFFEAC et des IM et d'autres acteurs formés sur les questions du genre	Au moins 25 personnes formées sur les questions du genre	Rapports d'activités, rapports de formation fiches de présence	Trimestrielle année 3, 4 et 5
A124	Création et fonctionnement d'un groupe thématique genre au sein RIFFEAC	Un groupe thématique de 40 membres maximum est composé des IM et d'autres acteurs du secteur forestier et du genre	TDR du groupe thématique, plan d'activités, rapports de réunions	Rapports d'activités du groupe thématique	Trimestrielle année 2, 3, 4 et 5

Axe stratégique 2 : Contribuer à la réduction des inégalités de genre au sein du RIFFEAC et des IMs

Indicateur d'impact : D'ici 2025, le nombre de femmes responsables au RIFFEAC et dans les IMs augmente d'au moins 25%, et les violences basées sur le genre diminuent

Codes	Activités	Produits	Indicateurs de réalisation/performance	Moyens de vérification	Fréquence de collecte
Objectif opérationnel 21 : Adapter les procédures de gestion du personnel du RIFFEAC et des IMs à l'approche genre					
A211	Elaboration de la situation de référence du genre au sein du RIFFEAC et des IMs	La situation de référence du genre du RIFFEAC et ses IM est connue	Les données de la situation de référence disponibles pour le suivi-évaluation de la stratégie	Rapport d'étude de la situation de référence genre du RIFFEAC, Site Internet	Trimestrielle Année 2
A212	Intégration d'une clé de répartition du genre dans les procédures de recrutement des IMs	Une clé de répartition du genre au sein des IM validée par l'AG est connue	Au moins 30% des IM intègrent la clé de répartition dans leurs procédures	Rapports activités IM, listes des personnels et apprenants	Trimestrielle: Années 2,3 et 4
A213	Aménagement des espaces favorables au genre au sein des IMs	Des espaces spécifiques pour les femmes et les nourrissons disponibles dans les IM	Au moins 30% des IM ont des espaces dédiés aux femmes	Visites des sites des IM, rapports d'activités	Annuelle: Années 3, 4 et 5
A214	Amélioration de la qualité des dispositifs de formation des IMs pour intégrer la prise en compte des spécificités du genre	Les méthodes de gestion des apprenants et les curricula de formation sont sensibles au genre	Documents de gestion, Rapports d'activités, programmes d'enseignement, supports didactiques intégrant le genre	Missions de suivi auprès des IM, Diffusion de l'actualité des IM et des programmes sur le site Internet	Trimestrielle: Années 3, 4 et 5
A215	Implémentation d'une grille ou d'un barème de notation de la sensibilité genre des IMs	Un barème d'évaluation de l'intégration du genre dans les IM est fonctionnel	Rapports d'évaluation du genre des IM, Réunions de partages et échanges sur les bonnes pratiques	Rapports d'évaluation, Fiches de partage des pratiques diffusées sur le site internet	Annuelle: Années 3, 4 et 5
Objectif opérationnel 22 : Adapter les procédures de gestion des apprenants des IMs à l'approche genre					
A221	Amélioration de la qualité des dispositifs de formation des IMs pour intégrer la prise en compte des spécificités du genre	Les méthodes de gestion des apprenants et les curricula de formation sont sensibles au genre	Au moins 30% des IMs disposent de dispositifs de formation sensibles au genre	Rapports d'activités, programmes d'enseignement, supports didactiques intégrant le genre	Annuelle: Années 3, 4 et 5
A222	Formation des enseignants des IMs à l'intégration du genre dans leurs pratiques de formation	Les enseignants sont formés aux méthodes et outils d'intégration du genre dans les programmes et pratiques de d'enseignements	Au moins 50 enseignants formés chaque année sur l'intégration des questions de genre dans les pratiques d'enseignement	Rapports d'activités des IMs	Annuelle: Années 3, 4 et 5
A223	Conception d'un programme de sensibilisation et de formation sur les questions de genre pour les apprenants des IMs	Un programme de sensibilisation et de formation des apprenants sur les question de genre élaboré par les enseignants	Au moins 25% des IMs disposent d'un programme de sensibilisation et de formation des apprenants sur les questions de genre	Rapports d'activités, Drafts de programmes de sensibilisation et de formation des apprenants sur les questions de genre	Annuelle: Années 3, 4 et 5
Objectif opérationnel 23 : Développer des actions de promotion et de valorisation de l'enseignement des femmes dans le secteur forêt-bois en Afrique Centrale					
A231	Amélioration de l'employabilité des femmes dans le secteur forêt-bois : appui à l'entrepreneuriat féminin	Les enseignantes, les apprenantes des IM et autres actrices du secteur forêt-bois sont formées sur les questions du genre	Au moins 50 femmes formées et appuyées chaque année dans leurs initiatives projets Rapports d'ateliers de formation Rapports d'appuis accompagnement des femmes	Rapports d'activités des IM, rapports de formation	Annuelle: Années 2, 3, 4 et 5

Codes	Activités	Produits	Indicateurs de réalisation/performance	Moyens de vérification	Fréquence de collecte
A232	Communication et appui aux vocations par des actions de valorisation des « success stories » des femmes dans les métiers du secteur forêt-bois	Ateliers organisés sur les métiers du secteur forêt-bois et les opportunités pour les femmes Supports de communications élaborés pour la promotion des femmes dans les métiers du secteur forêt-bois disponibles	Au moins 2 évènements genre par an, conduits ou animés par le RIFFEAC Rapports d'ateliers genre organisés par le RIFFEAC ou par des partenaires Plaquettes métiers, photos, bandes dessinées, courts métrages sur les activités des femmes dans le secteur forêt-bois	Rapports d'activités et de missions du RIFFEAC sur les activités genre? Actualités du site internet du RIFFEAC	Annuelle: Années 3, 4 et 5
A233	Sensibilisation, information, communication sur les parcours professionnels de femmes travaillant dans le secteur forêt-bois	Ateliers organisés sur les métiers du secteur forêt-bois et les opportunités pour les femmes Supports de communications élaborés pour la promotion des femmes dans les métiers du secteur forêt-bois disponibles	Au moins 2 évènements genre par an, conduits ou animés par le RIFFEAC Rapports d'ateliers genre organisés par le RIFFEAC ou par des partenaires Plaquettes métiers, photos, bandes dessinées, courts métrages sur les activités des femmes dans le secteur forêt-bois	Listes des bénéficiaires d'appuis et de bourses, Rapports d'activités, Conventions avec les PTF	Annuelle: Années 3, 4 et 5
Objectif opérationnel 24 : Mettre en place un système de communication sur le genre et sur les VBG au sein du RIFFEAC et des IM					
A241	Diffusion de la stratégie genre du RIFFEAC et de ses activités	Le document de stratégie genre du RIFFEAC est disponible sur le site internet du RIFFEAC La communication sur les activités de la stratégie genre est effectuée auprès des IM	Un document de stratégie genre accessible pour l'ensemble des acteurs du secteur forêt-bois ; Divers supports de communication sur le genre élaborés et distribués aux IM pour affichage	Visite du site Internet du RIFFEAC	Trimestrielle; Années 2, 3, 4 et 5
A242	Organisation des campagnes de sensibilisation et d'information de masse sur le genre dans le secteur forestier, et en particulier sur les violences basées sur le genre (VBG)	Les acteurs du secteur forêt bois connaissent les enjeux liés à la prise en compte du genre dans leurs secteurs d'activités, et participent à la lutte contre les violences basées sur le genre	Rapports d'évaluation du genre des IM, Réunions de partages et échanges sur les bonnes pratiques	Rapports d'activités, Actualités du site internet, médiathèque pour les images et vidéos	Annuelle: Années 2, 3, 4 et 5
A243	Mise en place d'un plan de suivi-évaluation de la stratégie genre du RIFFEAC	Un plan de suivi-évaluation de la stratégie genre élaboré	Un plan de suivi de la stratégie genre disponible et fonctionnel	Système de suivi-évaluation et dispositif de suivi des indicateurs	Semestrielle: Années 2, 3, 4 et 5
A244	Production et diffusion de données désagrégées selon le sexe à tous les niveaux, dans toutes les activités	Les données désagrégées selon le genre sur les effectifs des IM, les questions liées à l'insertion professionnelle et aux métiers du secteur forêt-bois sont disponibles	Les données désagrégées selon le genre sur le secteur forêt-bois sont produites avec l'appui d'institutions de recherche sur le genre et/ou des PTF	Rapport d'études ou d'analyse genre du secteur forêt-bois, site internet du RIFFEAC	Annuelle: Années 3, 4 et 5
A245	Développement de la recherche-action sur le genre dans les projets et les métiers du secteur forêt-bois	La recherche action sur le genre est développée au travers d'universités ou institutions de recherches spécialisées	2 à 3 thématiques de recherche-action sur le genre dans le secteur forêt-bois disponibles et appuyées par des organismes spécialisés	Rapports d'activités du RIFFEAC, Rapports de recherche, partenariats scientifiques signés	Annuelle: Années 3, 4 et 5
A246	Création de mécanismes de gestion des VBG au sein du RIFFEAC et des IM	Des mécanismes de gestion des VBG créés au RIFFEAC et dans les IM	Au moins 25% des IM sont dotés de mécanismes de gestion des VBG	PV de validation du mécanisme de gestion des VBG dans les IM, rapports d'activités des IM	Annuelle: Années 3, 4 et 5

CONCLUSION

Cette stratégie genre du RIFFEAC marque un tournant important dans les missions et la visibilité du RIFFEAC et de ses institutions de formation membres dans le cadre de la gestion durable des écosystèmes forestiers des pays de l'espace COMIFAC.

En effet, en disposant d'un tel outil d'analyse et de changement, le RIFFEAC se dote de nouvelles compétences dans son fonctionnement, ainsi que dans ses capacités à identifier, planifier et instruire des actions/projets ou programmes pour accompagner toujours plus loin la formation initiale et continue des institutions de formation membres et non membres du RIFFEAC.

Les questions de genre, les problématiques des disparités d'opportunités entre les femmes et les hommes, sont la porte d'entrée de mutations profondes dans le secteur forestier et représentent un intérêt particulier pour les bailleurs de fonds, les administrations, et le secteur privé.

Elaborée et mise en œuvre de manière volontaire, ce document stratégique est appelé à soutenir la stature régionale du RIFFEAC et développer ses capacités de mobiliser les acteurs et les ressources de développement durable.

BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE

1. BARBIER René. (1990) : La recherche-action, Economica, Paris, p.35.
2. COMIFAC (2015) : Plan de convergence pour la conservation et la gestion durable des écosystèmes forestiers d’Afrique Centrale – Edition 2, 2015-2025 – Série politique N°7, 41 pages.
3. COMIFAC. 2019 : Stratégie sous-régionale pour l’intégration du genre dans la gestion durable des écosystèmes forestiers d’Afrique Centrale – Série politique n° 12, 60 pages.
4. FAO. 2007. Intégrer les questions de genre dans le secteur forestier en Afrique. Document du travail sur les politiques et les institutions forestières N. 18. Rome.
5. Linda Nicholson et Marilène Vuille. 2009. COMMENT INTERPRÉTER LE GENRE ; Éditions Antipodes | « Nouvelles Questions Féministes » ; Vol. 28 | pages 62 à 88 ; <https://www.cairn.info/revue-nouvelles-questions-feministes-2009-3-page-62.htm>
6. Manfre, C. et Rubin, D. 2013 Intégrer le genre en recherche forestière : Guide pour les scientifiques et les administrateurs de programme du CIFOR. CIFOR, Bogor, Indonésie.
7. République du Sénégal. 2014. audit genre des Institutions : démarche méthodologique ; Ministère de la femme, de la famille et de l’enfance ; Direction de l’Equité et de l’Egalité de Genre.
8. République du Sénégal. 2015 : Rapport audit genre - Ministère de la Santé et de l’Action Sociale (MSAS) ; 84 pages.
9. UNFPA. 2010 : Le système de gestion des informations sur la violence basée sur le genre : Directives de déploiement www.gbvims.com/wp/wp-content/uploads/GBVIMS – 75 pages

ANNEXES

Annexe 1 : Matrice du Cadre Logique basée sur la gestion axée sur les résultats

Tableau 5 : Cadre logique basé sur la Gestion axée sur les résultats (GAR)

Logique d'intervention	Indicateurs	Sources de vérification	Hypothèses/Risques
Vision :			
Le RIFFEAC et ses IMs dans une démarche cohérente visant l'élimination des discriminations fondées sur le genre et l'égalité des chances et des droits des personnes sans distinction de sexe, conduisent la formation, la recherche et la communication pour la protection et la gestion durable des écosystèmes forestiers d'Afrique Centrale			
Objectif global :			
Accroître l'impact du RIFFEAC et de ses IMs par l'adoption d'une approche transformative du genre dans la gestion du personnel, des actions et projets de formation et d'insertion professionnelle	D'ici 2025, la participation des femmes dans les effectifs du personnel et des apprenants augmente d'au moins 25% au sein du RIFFEAC et ses IM	Documents stratégiques, rapports annuels d'activités, et statistiques internes du RIFFEAC et des IM	
Objectifs stratégiques :			
OS1 : Œuvrer pour l'émergence d'une prise de conscience et d'une vision partagée de la question du genre au sein du RIFFEAC et de ses IMs	D'ici 2025, le RIFFEAC et au moins 50% des IM déploient des instruments et outils spécifiques au genre	Documents de gestion des projets et programmes du RIFFEAC Documents de gestion des Institutions de formation membres du RIFFEAC	Les IMs participent activement à la mise en œuvre de la stratégie genre du RIFFEAC
OS2 : Contribuer à la réduction des inégalités de genre au sein du RIFFEAC et des IMs	D'ici 2025, le nombre de femmes responsables au RIFFEAC et dans les IMs augmente d'au moins 25%, et les violences basées sur le genre diminuent	Rapports d'activités annuels du RIFFEAC et des IMs, Rapports d'audit genre du RIFFEAC et des IMs	Le RIFFEAC s'approprie sa stratégie genre et dispose s'est doté de compétences en genre
Objectifs opérationnels :			
0011 : Faire du RIFFEAC un modèle en matière d'intégration du genre	Niveau de prise en compte (qualitatif et quantitatif) des femmes au RIFFEAC et dans les IMs a augmenté d'au moins 10%	Organigrammes des structures, Liste des personnels, Documents de projet Rapports de missions	Les IMs et les partenaires sont mobilisés et s'impliquent
0012 : Renforcer les compétences du RIFFEAC et des IMs en matière de genre	Qualité des documents et produits du RIFFEAC et des IMs en matière de genre est améliorée	Rapports d'activités annuels du RIFFEAC et des IMs, Scénarios et supports pédagogiques des IM	Le personnel des IMs est impliqué et motivé dans la mise en œuvre de la stratégie genre
0021 : Adapter les procédures de gestion du personnel du RIFFEAC et des IMs à l'approche genre	Le RIFFEAC et au moins 25% des IMs sont dotés de procédures de gestion du personnel sensibles au genre	Documents de gestion du personnel du RIFFEAC et des IMs	Le RIFFEAC et les IMs sont accompagnés dans les activités d'implémentation du genre dans les méthodes de gestion du personnel

0022 : Adapter les procédures de gestion des apprenants des IMs à l'approche genre	Au moins 25% des IMs sont dotées de procédures de gestion des apprenants sensibles au genre	Documents de gestion des apprenants au sein des IMs	Les IMs sont accompagnées dans les activités d'intégration du genre dans les méthodes de gestion des apprenants
0023 : Développer des actions de promotion et de valorisation de l'enseignement des femmes dans le secteur forêt-bois en Afrique Centrale	Au moins 25% des réalisations des activités du RIFFEAC et des IM sont favorables à la participation des femmes	Rapports d'activités annuels du RIFFEAC et des IM	Le RIFFEAC mobilise les ressources financières adéquates
0024 : Mettre en place au sein du RIFFEAC et des IMs, un système de communication sur le genre et les VBG en impliquant les femmes	Nombre d'instruments de communication sur le genre Nombre de femmes chargées de la gestion d'instruments de communication sur le genre et sur les VBG au sein du RIFFEAC et des IM	Rapports d'activités annuels du RIFFEAC et des IM Liste des personnes en charge des instruments de communication sur le genre	Le RIFFEAC dispose d'un plan de communication interne et exploite davantage son site internet Les IMs responsabilisent les femmes dans la gestion de la communication sur le genre
Résultats attendus :			
R11 : L'approche genre est internalisée dans le fonctionnement du RIFFEAC et des IMs	Niveau de prise en compte (qualitatif et quantitatif) des femmes au RIFFEAC et dans les IMs a augmenté d'au moins 10%	Rapport d'audit genre du RIFFEAC et des IMs, Appels à candidatures, Rapports d'activités annuels du RIFFEAC et des IM	
R12 : Le RIFFEAC et les IMs sont dotés de compétences sur les questions de genre	Nombre de personnels internes et/ou points focaux chargés des questions de genre et formés à cet effet	Listes du personnel, rapports de formation	
R21 : Les méthodes de gestion du personnel, du RIFFEAC et des IMs sont sensibles au genre	Nombre d'IM dotées de dispositifs de gestion, du personnel intégrant le genre	Organigrammes du RIFFEAC et des IMs Rapports d'audit genre du RIFFEAC et des IMs Programmes de formation des IMs Documents et supports genre des IMs	
R22 : Les méthodes de gestion des apprenants au sein des IMs sont sensibles au genre	Nombre d'IMs dotées de dispositifs de gestion des apprenants intégrant le genre	Rapports d'audit genre du RIFFEAC et des IMs Programmes de formation des IMs Documents et supports genre des IMs	
R23 : Des actions de promotion et de valorisation des femmes dans les activités du secteur forêt-bois sont déployées dans l'espace COMIFAC, par le RIFFEAC et ses IMs	Nombre et types d'actions de promotion et de valorisation de la femme dans le secteur forestier effectuées au sein du RIFFEAC et des IMs	Rapports d'activités annuels du RIFFEAC et des IMs Rapports d'activités et de missions des personnes chargées du genre au RIFFEAC et dans les IMs	
R24 : Un système de communication sur le genre et les VBG impliquant les femmes est disponible au sein du RIFFEAC et des IMs	Nombre et types d'instruments d'information et de communication sur le genre et les VBG impliquant les femmes mis en place	Rapports d'activités du RIFFEAC et des IMs Conventions de partenariat signées en faveur du genre	

Activités qui conditionnent l'atteinte des objectifs opérationnels :									
Activités	Résultats	Indicateurs de réalisation/performance	Chronogramme					Responsables principaux	Responsables secondaires
			A 1	A 2	A 3	A 4	A 5		
A111 : Elaboration d'un cadre réglementaire et fonctionnel régissant le genre au sein du RIFFEAC et des IMs	Cadre régissant le genre validé par l'AG et fonctionnel	Un cadre réglementaire et fonctionnel du genre disponible						CR RIFFEAC	PTF
A112 : Conception de l'architecture des compétences genre au sein du RIFFEAC et des IMs	Une architecture des compétences genre validée par l'AG RIFFEAC disponible	Rapports d'activités du RIFFEAC PV G RIFFEAC						CR RIFFEAC	
A113 : Elaboration d'un cadre stratégique d'implémentation du genre dans chaque IMs	Un cadre stratégique de fonctionnement du genre opérationnel	Au moins 50% des IMs sont dotées d'un cadre de fonctionnement du genre						RIFFEAC/IM	
A114 : Elaboration des outils et pratiques favorables à l'égalité de genre	Outils de mise en œuvre de l'approche genre disponibles au RIFFEAC	30% des IM dotées d'outils genre						RIFFEAC/IM	
A115 : Recherche et gestion de partenariats techniques et financiers sensibles au genre	Partenariats signés avec des PTF pour des actions/projets liés au genre	Au moins 3 actions/projets sur le genre financés						CR RIFFEAC	
A121: Renforcement des ressources humaines genre dans les IMs du RIFFEAC : experts genre, référents genre ou points focaux genre	Le RIFFEAC et les IMs sont dotées de personnes experts genre, référents genre ou points focaux genre	Au moins une personne chargée du genre exerce au RIFFEAC et dans chaque IMs						CR RIFFEAC	
A122 : Elaboration d'un plan de formation sur la base des besoins en renforcement des compétences du RIFFEAC et des IMs en matière de genre	Un plan de formation élaboré et disponible	Un plan de formation validé par l'AG RIFFEAC						RIFFEAC/IM	
A123 : Renforcement des capacités organisationnelles et techniques du RIFFEAC et des IMs en matière de genre	Les responsables genre du RIFFEAC et des IMs et d'autres acteurs formés sur les questions du genre	Au moins 25 personnes formées sur les questions du genre						CR RIFFEAC	
A124 : Création et fonctionnement d'un groupe thématique genre au sein RIFFEAC	Un groupe thématique de 40 membres maximum est composé des IM et d'autres acteurs du secteur forestier et du genre	TDR du groupe thématique, plan d'activités Rapports de réunions						CR RIFFEAC	
A211 : Elaboration de la situation de référence du genre au sein du RIFFEAC et des IMs	La situation de référence du genre du RIFFEAC et ses IMs est connue	Les données de la situation de référence disponibles pour le suivi-évaluation de la stratégie						CR RIFFEAC	
A212 : Intégration d'une clé de répartition du genre dans les procédures de recrutement des IMs	Une clé de répartition du genre au sein des IMs validée par l'AG est connue	Au moins 30% des IMs intègrent la clé de répartition dans leurs procédures						RIFFEAC/IM	
A213 : Mise en place d'un dispositif d'accès à la formation continue pour les femmes au sein des IMs	Un dispositif spécifique d'accès des femmes à la formation continue est fonctionnel	Au moins 50 femmes sont formées chaque année par ce dispositif de formation continue au sein des IMs à partir de l'année 2						RIFFEAC/IM	

A214 : Aménagement des espaces favorables au genre au sein des IMs	Des espaces spécifiques pour les femmes et les nourrissons disponibles dans les IMs	Au moins 30% des IMs ont des espaces dédiés aux femmes					Directions IMs	
A215 : Implémentation d'une grille ou d'un barème de notation de la sensibilité genre des IMs	Un barème d'évaluation de l'intégration du genre dans les IM est fonctionnel	Rapports d'évaluation du genre des IM Réunions de partages et échanges sur les bonnes pratiques					Directions IMs	
A221 : Amélioration de la qualité des dispositifs de formation des IMs pour intégrer la prise en compte des spécificités du genre	Les méthodes de gestion des apprenants et les curricula de formation sont sensibles au genre	Documents de gestion, Rapports d'activités, programmes d'enseignement, supports didactiques intégrant le genre					Directions IMs et CR RIFFEAC	
A222 : Formation des enseignants des IMs à l'intégration du genre dans leurs pratiques de formation	Les enseignants de IMs sont formés à l'intégration des méthodes et outils de genre dans leurs pratiques de formation	Rapports de formation Programmes et supports didactiques élaborés selon le genre					Directions IMs et CR RIFFEAC	
A223 : Conception d'un programme de sensibilisation et de formation sur les questions de genre pour les apprenants des IMs	Un programme de sensibilisation et de formation sur les questions de genre est disponible pour les apprenants des IMs	Au moins 100 apprenants sont formés par an sur les questions de genre au sein des IMs dès l'année 2					Directions des IMs et CR RIFFEAC	
A231 : Amélioration de l'employabilité des femmes dans le secteur forêt-bois : appui à l'entrepreneuriat féminin	Un programme spécifique de renforcement des capacités des femmes et d'appui à l'entrepreneuriat est élaboré	Au moins 50 femmes formées par an à l'entrepreneuriat féminin, accompagnées et appuyées dans leurs initiatives projets					CR RIFFEAC	Projet ADEFAC PTF
A232 : Sensibilisation/information/communication sur les parcours professionnels de femmes travaillant dans le secteur forêt-bois	Des campagnes de sensibilisation, et des ateliers de communication sur les femmes dans les métiers du secteur forêt-bois sont réalisées	Au moins 2 campagnes ou ateliers genre organisés par an Plaquettes métiers, photos, bandes dessinées, courts métrages sur les activités des femmes dans le secteur forêt-bois					CR RIFFEAC	Projet ADEFAC PTF
A233 : Accès et maintien des filles dans les filières de formation au sein des IMs du RIFFEAC	Les IMs sont renforcées dans l'approche transformatrice du genre pour l'accès et le maintien des filles dans les filières de formation Un dispositif de financement des études des jeunes filles est élaboré (bourses et voyages d'études)	Au moins 10 femmes par an bénéficient d'appui pour leurs parcours de formation 5 à 15 bourses octroyées aux jeunes filles pour leurs études					CR RIFFEAC	PTF
A241 : Diffusion de la stratégie genre du RIFFEAC et de ses activités	Le document de stratégie genre du RIFFEAC est disponible sur le site internet du RIFFEAC La communication sur les activités de la stratégie genre est effectuée auprès des IM	Un document de stratégie genre accessible pour l'ensemble des acteurs du secteur forêt-bois Divers supports de communication sur le genre élaborés et distribués aux IM pour affichage					CR RIFFEAC	
A242 : Organisation des campagnes de sensibilisation et d'information de masse sur le genre dans le secteur forestier, et en particulier sur les violences basées sur le genre (VBG)	Les acteurs du secteur forêt bois connaissent les enjeux liés à la prise en compte du genre dans leurs secteurs d'activités, et participent à la lutte contre les violences basées sur le genre	Au moins 2 campagnes organisées chaque année de mise en œuvre de la stratégie genre Rapports d'activités de terrain et Fiches de présence					RIFFEAC/IM	PTF

A243 : Mise en place d'un plan de suivi-évaluation de la stratégie genre du RIFFEAC	Un plan de suivi-évaluation de la stratégie genre élaboré	Un plan de suivi de la stratégie genre disponible et fonctionnel						CR RIFFEAC	PTF
A244 : Production et diffusion de données désagrégées selon le sexe à tous les niveaux, dans toutes les activités	Les données désagrégées selon le genre sur les effectifs des IM, les questions liées à l'insertion professionnelle et aux métiers du secteur forêt-bois sont disponibles	Les données désagrégées selon le genre sur le secteur forêt-bois sont produites avec l'appui d'institutions de recherche sur le genre et/ou des PTF						CR RIFFEAC	PTF et institutions de recherche
A245 : Développement de la recherche-action sur le genre dans les projets et les métiers du secteur forêt-bois	La recherche action sur le genre est développée au travers d'universités ou institutions de recherches spécialisées	2 à 3 thématiques de recherche-action sur le genre dans le secteur forêt-bois disponibles et appuyées par des organismes spécialisés						CR RIFFEAC	PTF
A246 : Création de mécanismes de gestion des VBG impliquant les femmes au sein du RIFFEAC et des IMs	Des mécanismes de gestion des VBG impliquant les femmes créés au RIFFEAC et dans les IM	Au moins 25% des IMs sont dotées de mécanismes de gestion des VBG gérées à 80% au moins par des femmes						RIFFEAC/IMs	OSC

Annexe 2 : Plan d'action triennal de mise en œuvre de la stratégie

Tableau 6 : Plan d'action stratégie genre pour l'axe stratégique 1

Axe stratégique 1 : Œuvrer pour l'émergence d'une prise de conscience et d'une vision partagée de la question du genre au sein du RIFFEAC et de ses IMs

Indicateur d'impact : D'ici 2025, le RIFFEAC et au moins 50% des IMs déploient des instruments et outils spécifiques au genre

Objectif opérationnel 11 : Faire du RIFFEAC un modèle en matière d'intégration du genre																
Codes	Activités	Produits	Indicateurs de réalisation/performance	Parties prenantes	Période de mise en œuvre											
					2021				2022				2023			
					T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
A111	Elaboration d'un cadre réglementaire et fonctionnel régissant le genre au sein du RIFFEAC et des IMs	Cadre régissant le genre validé par l'AG et fonctionnel	Un cadre réglementaire et fonctionnel du genre disponible	CR RIFFEAC												
A112	Conception de l'architecture des compétences genre au sein du RIFFEAC et des IMs	Une architecture des compétences genre validée par l'AG RIFFEAC disponible	Rapports d'activités du RIFFEAC PV G RIFFEAC	CR RIFFEAC												
A113	Elaboration d'un cadre stratégique d'implémentation du genre dans chaque IMs	Un cadre stratégique de fonctionnement du genre opérationnel	Au moins 50% des IMs sont dotées d'un cadre de fonctionnement du genre	RIFFEAC/IMs												
A114	Elaboration des outils et pratiques favorables à l'égalité de genre	Outils de mise en œuvre de l'approche genre disponibles au RIFFEAC	30% des IMs dotées d'outils genre	RIFFEAC/IMs												
A115	Recherche et gestion de partenariats techniques et financiers sensibles au genre	Partenariats signés avec des PTF pour des actions/projets liés au genre	Au moins 3 actions/projets sur le genre financés	CR RIFFEAC												

Objectif opérationnel 12 : Renforcer les compétences du RIFFEAC et des IMs en matière de genre																
Codes	Activités	Produits	Indicateurs de réalisation/performance	Parties prenantes	Période de mise en œuvre											
					2021				2022				2023			
					T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
A121	Renforcement des ressources humaines genre dans les IMs du RIFFEAC : experts genre, référents genre ou points focaux genre	Le RIFFEAC et les IM sont dotées de personnes expertes genre ou chargées des questions du genre	Au moins une personne chargée du genre exerce au RIFFEAC et dans chaque IM	CR RIFFEAC												
A122	Elaboration d'un plan de formation sur la base des besoins en renforcement des compétences du RIFFEAC et des IM en matière de genre	Un plan de formation élaboré et disponible	Un plan de formation validé par l'AG RIFFEAC	RIFFEAC/IM												
A123	Renforcement des capacités organisationnelles et techniques du RIFFEAC et des IMs en matière de genre	Les responsables genre du RIFFEAC et des IM et d'autres acteurs formés sur les questions du genre	Au moins 25 personnes formées sur les questions du genre	CR RIFFEAC												
A124	Création et fonctionnement d'un groupe thématique genre au sein RIFFEAC	Un groupe thématique de 40 membres maximum est composé des IM et d'autres acteurs du secteur forestier et du genre	TDR du groupe thématique, plan d'activités, rapports de réunions	CR RIFFEAC												

Tableau 7 : Plan d'action stratégie genre pour l'axe stratégique 2

Axe stratégique 2 : Contribuer à la réduction des inégalités de genre au sein du RIFFEAC et des IMs

Indicateur d'impact : D'ici 2025, le nombre de femmes responsables au RIFFEAC et dans les IMs augmente d'au moins 25%, et les violences basées sur le genre diminuent

Objectif opérationnel 21 : Adapter les procédures de gestion du personnel du RIFFEAC et des IMs à l'approche genre																		
Codes	Activités	Produits	Indicateurs de réalisation/performance	Parties prenantes	Période de mise en œuvre													
					2021				2022				2023					
					T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4		
A211	Elaboration de la situation de référence du genre au sein du RIFFEAC et des IMs	La situation de référence du genre du RIFFEAC et ses IMs est connue	Les données de la situation de référence disponibles pour le suivi-évaluation de la stratégie	CR RIFFEAC														
A212	Intégration d'une clé de répartition du genre dans les procédures de recrutement des IMs	Une clé de répartition du genre au sein des IMs validée par l'AG est connue	Au moins 30% des IMs intègrent la clé de répartition dans leurs procédures	RIFFEAC/IMs														
A213	Mise en place d'un dispositif d'accès à la formation continue pour les femmes au sein des IMs	Un dispositif d'accès à la formation continue est fonctionnel	Au moins 50 femmes bénéficient de formations spécifiques chaque année à partir de l'année 2	Directions IMs														
A214	Aménagement des espaces favorables au genre au sein des IMs	Des espaces spécifiques pour les femmes et les nourrissons disponibles dans les IMs	Au moins 30% des IMs ont des espaces dédiés aux femmes	Directions IMs														
A215	Implémentation d'une grille ou d'un barème de notation de la sensibilité genre des IMs	Un barème d'évaluation de l'intégration du genre dans les IMs est fonctionnel	Rapports d'évaluation du genre des IMs Réunions de partages et échanges sur les bonnes pratiques	Directions IMs														

Objectif opérationnel 22 : Adapter les procédures de gestion des apprenants des IMs à l'approche genre																
Codes	Activités	Produits	Indicateurs de réalisation/performance	Parties prenantes	Période de mise en œuvre											
					2021				2022				2023			
					T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
A221	Amélioration de la qualité des dispositifs de formation des IMs pour intégrer la prise en compte des spécificités du genre	Les méthodes de gestion des apprenants et les curricula de formation sont sensibles au genre	Documents de gestion, Rapports d'activités, programmes d'enseignement, supports didactiques intégrant le genre	CR RIFFEAC												
A222	Formation des enseignants des IMs à l'intégration du genre dans leurs pratiques de formation	Les enseignants sont formés aux méthodes et outils d'intégration du genre dans les programmes et pratiques de d'enseignements	Rapports de formations	CR RIFFEAC												
A223	Conception d'un programme de sensibilisation et de formation sur les questions de genre pour les apprenants des IMs	Un programme de sensibilisation et de formation des apprenants sur les question de genre élaboré par les enseignants	Rapports d'activités, Drafts de programmes de sensibilisation et de formation des apprenants sur les questions de genre	RIFFEAC/IM												

Annexe 3 : Plan de renforcement des capacités du RIFFEAC et des IMs en genre

Les résultats du diagnostic genre ont dévoilé des besoins en formation énoncés par les femmes et les hommes interviewés. Toutefois, une analyse des besoins en compétences permettre de mieux déterminer les attendus des bénéficiaires et de définir les thématiques de formation à approfondir pour concevoir un plan de renforcement des capacités adéquat.

Tableau 8 : Plan de renforcement des capacités en genre et autres besoins

N°	Thèmes de formation	Organisateur	Partenaires	Période de mise en œuvre															
				2021				2022				2023							
				T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4				
1	Prise en compte du genre/Promotion du genre	CR RIFFEAC	IM et PTF																
2	Droits civiques : droits et obligations des femmes	CR RIFFEAC	IM et PTF																
3	Préservation de l'environnement	CR RIFFEAC	IM et PTF																
4	Changement climatique	CR RIFFEAC	IM et PTF																
5	Agriculture intelligente	CR RIFFEAC	IM et PTF																
6	Approche genre dans les institutions de formation	CR RIFFEAC	IM et PTF																
7	Cycle de gestion des programmes et projets et le genre	CR RIFFEAC	IM et PTF																
8	Approche genre dans le suivi et évaluation	CR RIFFEAC	IM et PTF																
9	Leadership féminin et autonomisation de la femme	CR RIFFEAC	IM et PTF																
10	Gestion comptable	CR RIFFEAC	IM et PTF																
11	Technologies de l'information et de la communication : outils informatiques	CR RIFFEAC	IM et PTF																
12	Violences faites aux femmes	CR RIFFEAC	IM et PTF																
13	Santé de la reproduction : Planification familiale	CR RIFFEAC	IM et PTF																
14	Alphabétisation des femmes	CR RIFFEAC	IM et PTF																
15	Dialogue social	CR RIFFEAC	IM et PTF																