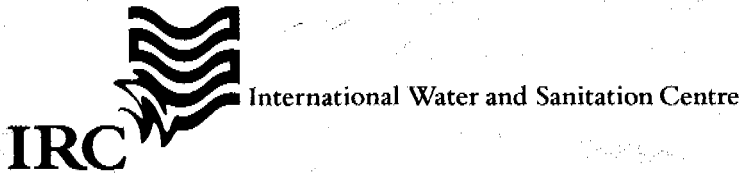


Water



# Water and Sanitation Program

# **Rapport sur l'évaluation du niveau de l'agence et de la politique**

*Basée sur la méthodologie des évaluations participatives  
(MPA)*

*10 et 11 mai 2001, Cotonou, Bénin*

*Fait par Jennifer Francis, le 18 mai 2001*

LIBRARY IRC  
PO Box 93190, 2509 AD THE HAGUE  
Tel.: +31 70 30 689 80  
Fax: +31 70 35 899 64  
BARCODE: 16977  
LO:

202.5 01RA

## Table des matières :

Introduction	3
1 Réunion au niveau des intéressés (l'agence)	4
1.1 FAITS LES PLUS MARQUANTS DE LA RÉUNION	5
1.2 INDICATEURS MESURÉS DANS L'ÉVALUATION DES INTÉRESSÉS	6
1.3 RÉSULTATS DU VOTE	7
CONCLUSIONS GÉNÉRALES :	11
2 Réunion sur le niveau de la politique	12
2.1 INDICATEURS MESURÉS DANS L'ÉVALUATION DU NIVEAU DE LA POLITIQUE	13
3 Présentation des résultats des évaluations des niveaux de la communauté, des intéressés et de la politique	16
Annexes	
ANNEXE 1: RÉSULTATS DES VOTES SUR L'ÉVALUATION DES INTÉRESSÉS	

## Introduction

L'initiative de l'Action de l'Apprentissage Participatif *Participatory Learning Action* (PLA) a été élaborée par le Programme pour l'Eau et l'Assainissement *the Water and Sanitation Program* (WSP) de la Banque Mondiale en association avec le Centre International d'Eau et d'Assainissement IRC et avait comme objectif d'augmenter la durabilité de l'approvisionnement en eau et de l'assainissement pour les communautés pauvres, en augmentant la compréhension des liens entre genre, pauvreté, demande, et durabilité.

Pendant la Phase 1 (1998-1999), l'équipe PLA a élaboré une Méthodologie des évaluations participatives, *Methodology for Participatory Assessments* (MPA). 18 évaluations ont été faites dans 88 communautés dans 15 pays dans cinq régions où le WSP opère<sup>1</sup>. Les évaluations visent à documenter en termes qualitatifs et quantitatifs si et comment le genre et les approches participatives tenant compte de la pauvreté sont liées à la durabilité et à l'usage de l'approvisionnement en eau et de l'assainissement.

Les conclusions de la Phase 1 ont confirmé les liaisons entre les services durables et ceux usés d'une part, et de l'autre les décisions éclairées des utilisateurs avec participation équitable des femmes et des hommes, des riches et des pauvres dans les charges et les avantages du plan.

La PLA entame actuellement sa deuxième phase de mise en œuvre. Durant cette phase, les objectifs de l'initiative du PLA consistent à intégrer le genre et la pauvreté dans l'approvisionnement en eau et l'assainissement à travers l'usage de la MPA dans les régions où le WSP opère.

Dans le contexte du Bénin, le WSP était intégré dans le secteur de l'approvisionnement en eau et de l'assainissement au niveau rural *Rural Water Supply and Sanitation* (RWSS) pendant les dix dernières années avec des partenaires tels que DANIDA, GTZ, KFW et la Direction de l'Hydraulique du Bénin comme réalisateurs. Comme le projet WSP/Danida touche à sa fin, le gouvernement et les partenaires projettent de conduire une analyse et une évaluation de la stratégie nationale et ses différentes mises en œuvre dans des projets.

L'objectif de cette révision serait d'identifier les leçons tirées aux différents niveaux : changement institutionnel, développement du secteur privé, et participation de la communauté. Pour entreprendre ces études, le WSP soutient l'application de la MPA à travers les trois projets RWSS ce qui permettra la collecte d'informations comparables, à la fois qualitatives et quantitatives, au niveau de la communauté, de l'agence et de la politique. Ce rapport présente les résultats des évaluations du niveau de l'agence et de la politique, tirant leçon aussi des résultats préliminaires des évaluations du niveau de la communauté effectuées en février 2001.

<sup>1</sup> Cameroun et Ghana en Afrique de l'Ouest ; Kenya, Afrique du Sud, Malawi et Zambie en Sud-est de l'Afrique ; Inde, Népal et Sri Lanka en Asie du Sud et les Philippines en Asie de l'Est ; Bolivie, Colombie, Équateur et Pérou en Amérique latine.

## 1 Réunion au niveau des intéressés (l'agence)

Une réunion au niveau des intéressés a été menée le 10 mai 2001. Le but de cette réunion était d'examiner les indicateurs qui mesurent le soutien institutionnel pour une participation qui tient en compte les facteurs du genre, de la pauvreté et de la demande dans les institutions liées à la mise en place de l'approvisionnement en eau et de l'assainissement dans les communautés échantillons (20 dans les régions de Zou et Atlantique).

La réunion a été menée avec l'assistance du Centre International d'Eau et d'Assainissement IRC en collaboration avec le WSP. Environ vingt deux participants étaient présents représentant la Direction Hydraulique, les ONG qui réalisent le programme sur le terrain et quelques représentants du 'Comité de gestion' des communautés elles-mêmes.

La réunion au niveau des intéressés (l'agence) est considérée comme un outil d'évaluation institutionnelle, pour identifier et évaluer les facteurs qui influencent l'impact du projet et sa durabilité au niveau de la communauté. Pendant cette réunion, le personnel du projet, intermédiaires techniques et sociaux, et membres de la communauté ont conjointement évalué les systèmes organisationnels et la capacité institutionnelle de promouvoir la préservation à travers l'usage d'approches tenant compte des facteurs du genre, de la pauvreté et de la demande. La méthode participative utilisée, utilisant les discussions plénières ouvertes et le vote en pochette, a permis un processus significatif et révélateur et une dynamique du groupe.

## 1.1 Faits les plus marquants de la réunion

La réunion a commencé avec une discussion ouverte où les participants ont été invités à nommer quelques facteurs qui favorisent ou entravent la durabilité des projets sur le terrain. Voici quelques-uns des facteurs mentionnés :

<b>facteurs favorables</b>	<b>facteurs contrariants</b>
<b>Facteurs mentionnés par les agents sociaux :</b>	<b>Facteurs mentionnés par les agents sociaux :</b>
Utilité de l'approvisionnement en eau potable	Lenteur administrative
construction de la capacité à travers la formation	Lenteur et lourdeur administrative
Le savoir-faire	Le défaut de programmation
Engagement de la communauté	Non assimilation des informations par les ONG
Bien identifier les besoins des communautés	Absence de rigueur dans la sélection des ONG
Implication de la communauté	Ouvrages proposés non adaptés aux réalités socio-culturelles du milieu
Recrutement d'animateurs/trices endogènes	Pas de motivation au niveau du village pour avoir un point d'eau
Implication des communautés à la base; formation simple et groupée des structures de gestion; constitution des dossiers villages	Remplacement d'animateur formé par un animateur à former sur le tas
Approche de la demande	L'inexpérience des intermédiaires sociaux
	Mauvaise condition de travail (ONG)
<b>Facteurs mentionnés par les agents techniques :</b>	<b>Facteurs mentionnés par les agents techniques :</b>
L'existence d'une cellule de coordination	Exploitation ouvrage nature difficile
Facteurs mentionnés par les agents techniques :	Les SRH/SHAB ne gèrent pas les fonds du projet
<b>Qualité ouvrage garantie</b>	Trop grande rigueur concernant la participation financière
Désengagement de l'Etat des tâches de production	Mauvaise appropriation des ouvrages
Promotion des technologies	<b>Facteurs mentionnés par la communauté :</b>
Flexibilité dans la mise en œuvre du projet	Processus de réalisation des ouvrages trop long
<b>Facteurs mentionnés par la communauté :</b>	C'est de savoir-faire
Flexibilité dans la mise en œuvre du projet	

## 1.2 Indicateurs mesurés dans l'évaluation des intéressés

Treize indicateurs ont été sélectionnés pour mesurer la performance des intéressés (l'agence). Ces indicateurs sont présentés ci-dessous. La méthodologie utilisée pour évaluer chaque indicateur était par vote en pochette. Chaque personnel, différencié selon les critères homme / femme / technique / social / communauté, pouvait voter pour chaque question. Le but de différencier chaque personnel et membre de la communauté par sexe et expertises était de découvrir les différences dans les opinions afin d'identifier les problèmes dans les relations de travail du personnel de l'agence et de discerner les solutions pour résoudre ces problèmes.

1. Stratégie nationale relative à l'approvisionnement en eau potable et à l'assainissement
2. Stratégie nationale relative à la prise en considération des besoins et des demandes de la communauté
3. Stratégie nationale relative à la gestion de la communauté
4. Approche du projet concernant la participation des pauvres
5. Approche du projet concernant les questions des femmes et du genre
6. Approche du projet concernant la collecte et la diffusion des informations
7. Compétence du personnel de l'agence dans l'exécution du projet
8. Méthodes de travail des personnels technique et social de l'agence, sur le terrain
9. Types de formations reçues par le personnel de l'agence
10. Utilité de la formation reçue
11. Attitudes et pratiques de la direction vis-à-vis des femmes et du genre
12. Attitudes et pratiques de la direction vis-à-vis de l'innovation
13. Contrôle et soutien du personnel de l'agence des projets sur le terrain

### 1.3 Résultats du vote

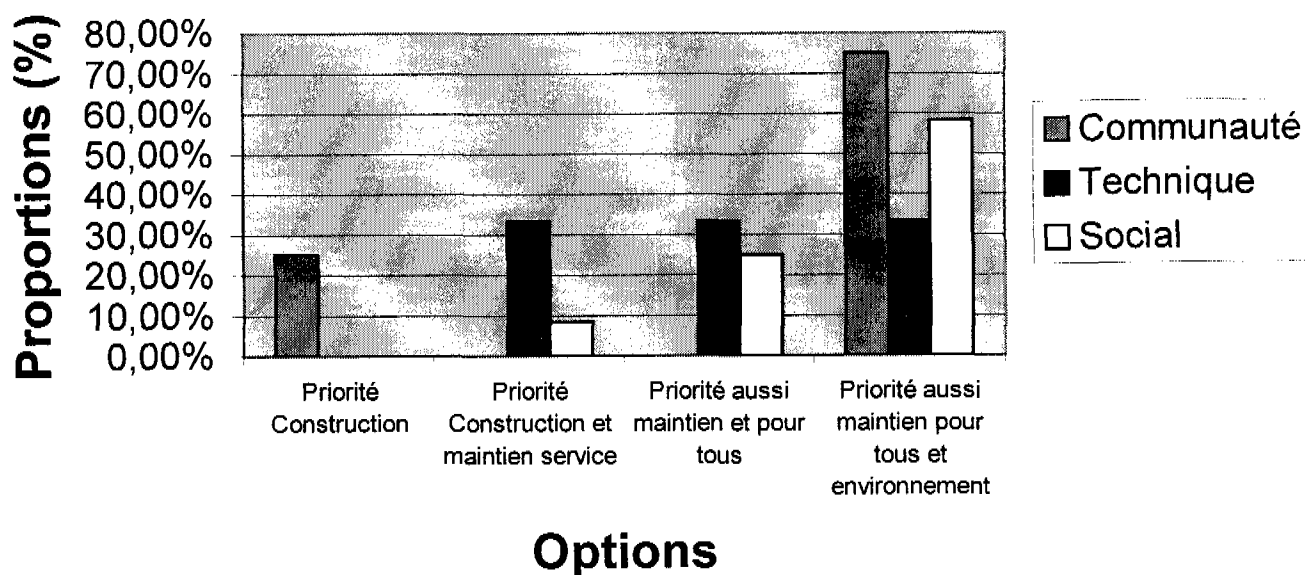
Chaque indicateur mesuré a montré une différence d'opinion parmi la communauté et le personnel technique et social. Cependant, quelques-unes des différences d'opinion étaient plus considérables que d'autres.

Ci-joint quelques exemples qui ont montré des différences considérables :

#### 1.3.1 Stratégie nationale relative à l'approvisionnement en eau potable et à l'assainissement :

Il a été expliqué ici que le personnel technique et social a des opinions différentes sur les objectifs de la Stratégie nationale. Ceci est dû à la nature de leur travail : Le personnel technique a une tendance à se conformer à des objectifs techniques alors que le personnel social considère plus les aspects sociaux de la Stratégie nationale. Les différences qui existent parmi le personnel social peuvent être dues au fait que les ONG soient maintenant impliquées dans la réalisation des objectifs et ne peuvent pas nécessairement avoir une compréhension suffisante de la stratégie elle-même. Ceci est encore dû à une mauvaise coordination et communication entre les ONG et le personnel à la direction régional de l'eau et de l'assainissement.

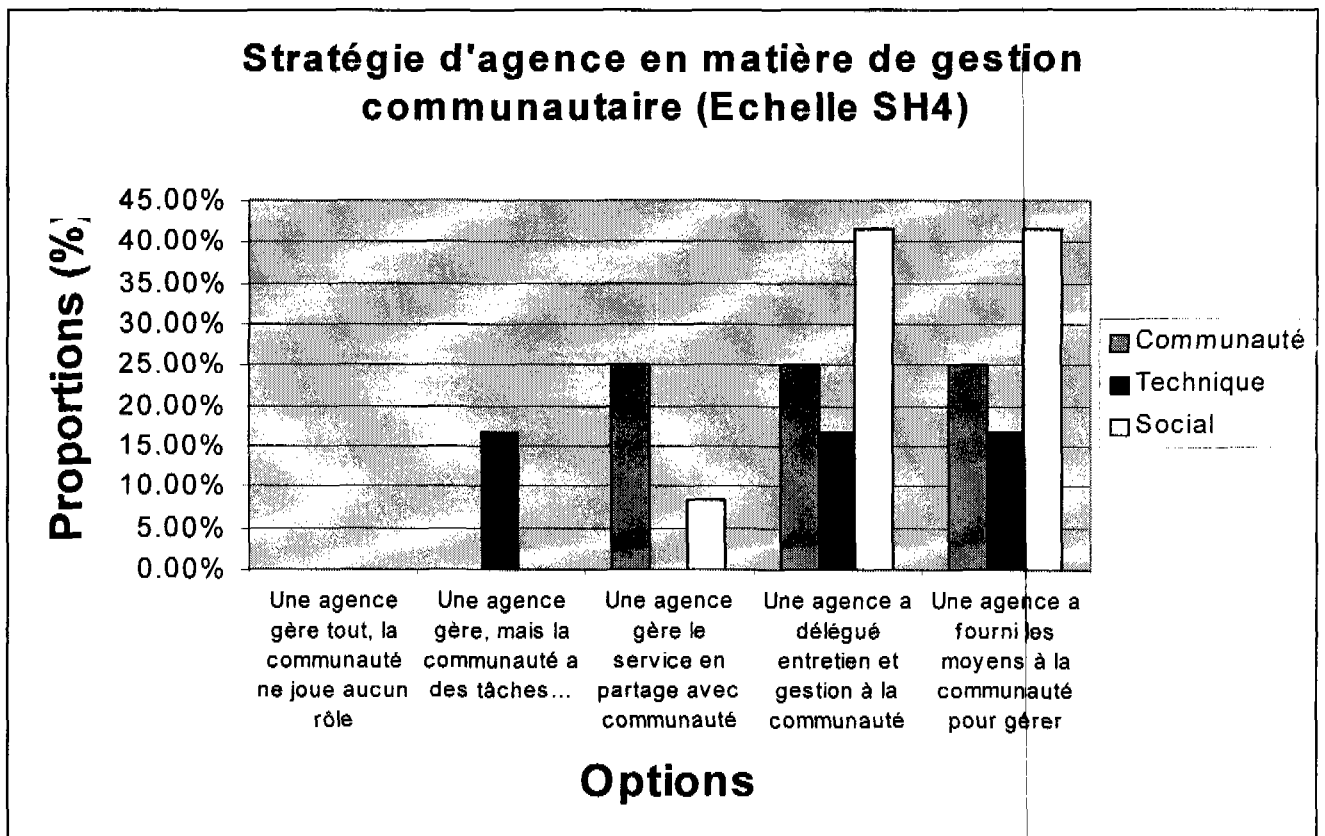
**Strategie Eau Assainissement selon les Intervenants (Echelle SH2)**





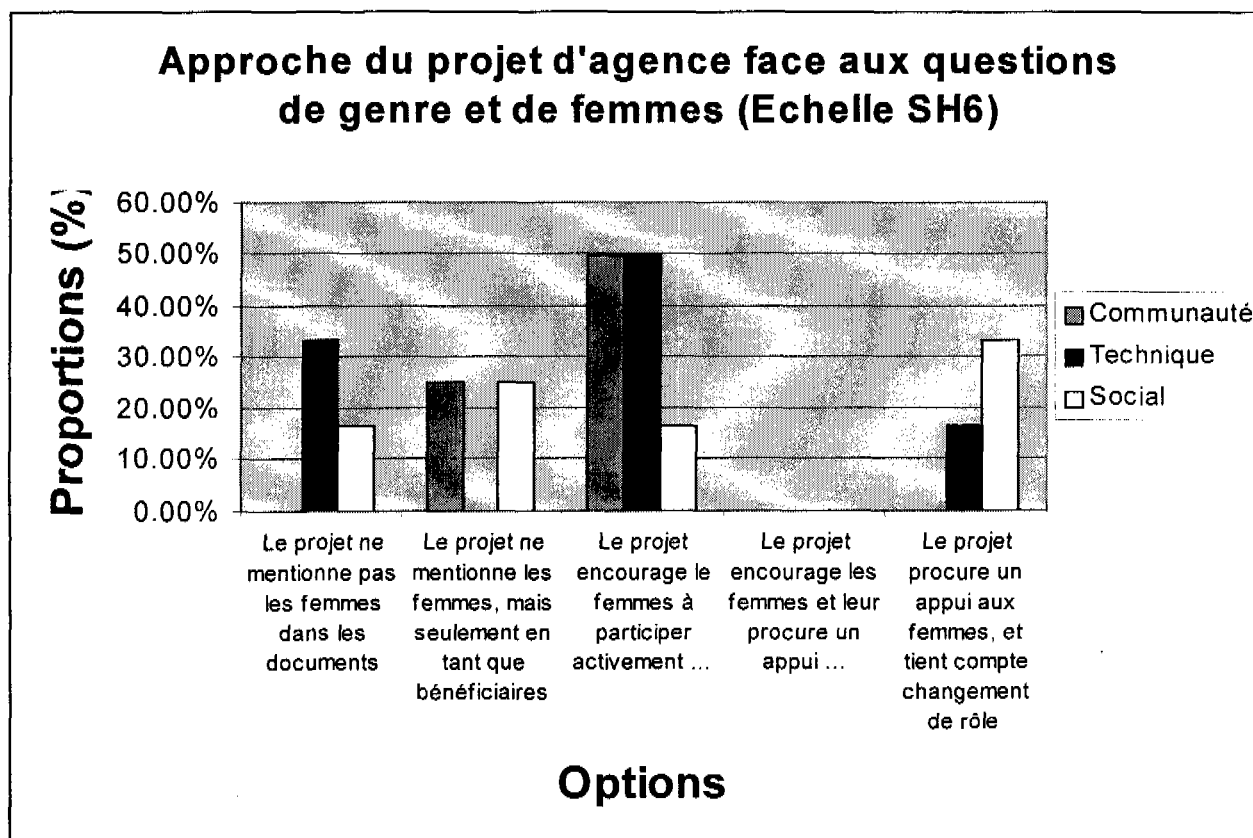
### 1.3.2 Stratégie nationale relative à la gestion de la communauté

Quant à la gestion de la communauté, le personnel a trouvé que la question présentée pour le vote n'était pas claire et aurait pu causer des interprétations erronées des réponses choisies par les différents membres du personnel. Ce qui est intéressant de noter ici aussi est que les différences entre le personnel technique et social entre eux indiquent aussi une différence dans la perception de la gestion de la communauté. Plusieurs membres du personnel qui ont participé au programme pour longtemps envisagent les objectifs de la gestion de la communauté seulement au niveau d'opérations et de gestion, alors qu'au fil des années, les communautés ont reçu plus d'autonomie pour inclure aussi des tâches de gestion au long du cycle du projet, y compris l'organisation, les opérations, l'entretien et les aspects financiers.



### 1.3.3 Approche du projet concernant les questions des femmes et du genre

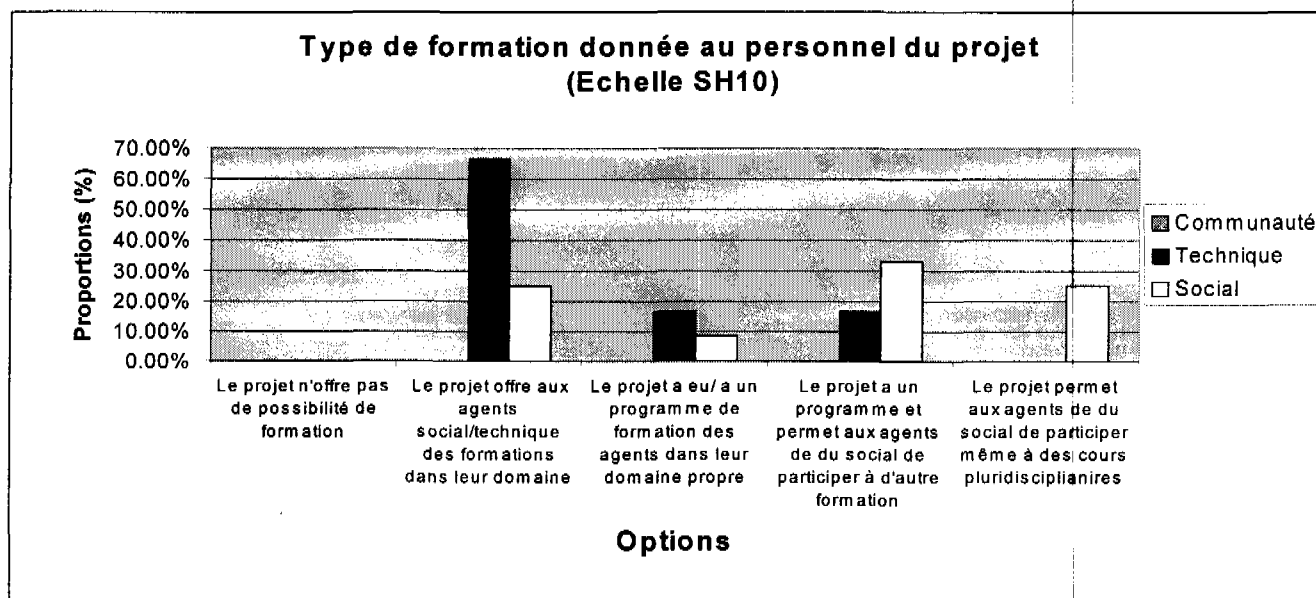
Quant aux aspects concernant les femmes et le genre, le personnel était d'accord sur le fait qu'au début du programme le genre n'a pas été inclus dans la Stratégie nationale. Cependant, avec la participation des organisations donatrices, la question du genre était ajoutée plus tard à la stratégie du programme sans que le personnel bénéficie de beaucoup de soutien. Les différences d'opinion indiquent que le concept du genre n'a pas été clair pour tout le personnel et qu'il représente aussi un changement dans l'approche et la compréhension des concepts du genre à travers la durée du programme, influencé aussi en cela par la politique internationale du développement qui est passée du concept de : 'femmes dans le développement' à celui du 'genre'.



### 1.3.4 Types de formations accordées au personnel du projet

Il a été noté que le programme avait, dès le début, offert la formation de base à tout le personnel du projet y compris les ONG. Cependant depuis ce moment là, il n'y a eu aucun programme de formation pour le personnel du projet et beaucoup ont bénéficié de formations différentes sur une base ad hoc. Ce qui est intéressant à noter est qu'aucune formation particulière n'a été donnée au personnel du projet sur "les questions du genre" ce qui peut expliquer les différences dans les connaissances et la pratique des concepts.

Le personnel a aussi mentionné que la formation qu'ils ont reçue était souvent directive et pas assez interactive pour permettre le partage des connaissances et des pratiques parmi les membres du personnel. Le problème du calendrier de la formation et le choix des gens à former a été également souligné et beaucoup ont mentionné que la formation reçue n'était plus pertinente au moment où ils l'ont eu car les concepts avaient déjà évolué (dû au changement dans le cadre et les stratégies du secteur en général). En outre, beaucoup de personnes qui ont reçu une formation, particulièrement parmi le personnel ONG, avaient déjà quitté leurs postes et n'ont eu aucune occasion de mettre en pratique les connaissances acquises.



## Conclusions générales :

Le personnel a estimé que la réunion leur a ouvert les yeux sur plusieurs facteurs qui pourraient être améliorés quant au cadre du travail du personnel du projet. En général, les membres du personnel ont estimé que la mise en œuvre du projet basée sur les indicateurs mesurés était bien mais plusieurs questions ont encore besoin d'amélioration, particulièrement celles concernant le genre, la pauvreté et la compétence du personnel. Les recommandations données pour l'amélioration concernaient les domaines suivants :

### 1. Informations :

Le personnel du projet n'a pas les mêmes informations concernant les documents du projet tels que ceux de la Stratégie nationale. Ces documents devraient être communiqués et distribués à tout le personnel. En outre, même dans les documents du projet, les notions relatives à l'assainissement devraient être mieux intégrées dans l'approvisionnement en eau et l'assainissement. Les questions concernant le genre et la pauvreté devraient être stipulées plus clairement.

### 2. Promotion du travail d'équipe :

Une façon d'améliorer les informations et la communication du personnel est d'encourager et de soutenir des synergies parmi les différents personnels (technique/ social/ ONG).

### 3. Questions du genre et de la pauvreté :

Le personnel exige une formation dans les domaines du genre et de la pauvreté qui pourrait être plus bénéfique si le programme définit aussi ce qu'il veut accomplir à travers les stratégies du genre et de la pauvreté. Ici, un cadre logique *logframe* du programme indiquant les buts et les objectifs du programme concernant le genre et la pauvreté et qui aiderait dans la mise en œuvre sur le terrain. En ce qui concerne la formation, un accent particulier a été placé sur le besoin d'un type de formation participative.

## 2 Réunion sur le niveau de la politique

La réunion sur le niveau de la politique a été tenue le 11 mai 2001 avec des représentants de la Direction régionale d'eau et d'assainissement. Le but de la réunion était d'évaluer la présence et l'application, dans le projet et dans le secteur, des politiques axées sur le besoin, le genre et la pauvreté.

Un guide structuré de l'entrevue a été utilisé pendant cette réunion où on a présenté aux participants les indicateurs et les options des réponses possibles (voir ci-dessous). Contrairement à la réunion des intéressés, où chaque participant a été autorisé à voter, la réunion sur le niveau de la politique a fait usage de discussions ouvertes pour atteindre le consensus sur les réponses choisies pour les indicateurs.

Les réponses qui représentent la réalité des politiques existantes dans le secteur, et sur lesquelles les participants de la réunion se sont mis d'accord, sont écrites en caractères gras.

## 2.1 Indicateurs mesurés dans l'évaluation du niveau de la politique

*G 1. 1. Est-ce que l'actuelle politique nationale sectorielle pour l'eau et l'assainissement a pour objectifs explicites la durabilité et l'équité ?*

G 1.1.1

G 1.1.2

0	Il n'y a pas de politique sectorielle visant la construction; le fonctionnement et l'exploitation durables	0	La politique définit des objectifs de % couverture de la population mais n'ont pas défini ce qu'on entend par "couverture" - l'unité de mesure (Communauté ou ménage utilisateur) et la nature des personnes non desservies (qui peuvent être les franges les plus démunies).
1	La politique sectorielle avait pour objectifs la création de services et d'installations qui continuent d'être entretenus et de fonctionner (aucun critère de fonctionnement n'a été donné)	1	La politique définit pour tous des objectifs d'exploitation de quantité raisonnable et suffisante d'eau et de bon assainissement
2	<b>La politique sectorielle avait pour objectifs la création de services et d'installations qui continuent d'être entretenus et de fonctionner (aucun critère de fonctionnement n'a été donné) et à être utilisés par (pourcentage non précisé) de la population cible</b>	2	La politique définit pour tous des objectifs d'exploitation de quantité raisonnable et suffisante d'eau potable
3	La politique sectorielle avait pour objectifs la création de services et d'installations qui continuent d'être entretenus et de marcher conformément à des normes définies et à être exploités par un pourcentage précis de la population.	3	<b>La politique définit des objectifs qui permettent à tous les hommes, toutes les femmes et tous les enfants d'utiliser des quantités d'eau suffisantes et raisonnables pour leurs besoins respectifs et de recourir à de bonnes pratiques d'assainissement et de maintenir ce niveau d'utilisation. La réalisation de ces objectifs a fait l'objet de contrôle et les programmes ont été, le cas échéant, revus. *</b>

- Il faut noter que le document sur la politique ne mentionne pas spécifiquement les femmes, les hommes et les enfants. Dans ce document, le terme 'population' est utilisée et, d'après les participants, il prend déjà en considération les différents sexes.

*G. 1.2 Selon vous lesquelles des options proposées ci-dessous reflètent le mieux votre politique nationale d'AEPA en ce qui concerne: i) la partage des coûts et gestion; ii) la participation communautaire aux décisions; iii) la stratégie financière pour les pauvres; iv) la présence et la définition des rôles des femmes et des hommes?*

G 1.2.1		G 1.2.2	
S c.	Partage des coûts et gestion	S c.	Participation aux décisions
1	Il n'est pas envisagé que la communauté et les utilisateurs apportent une contribution financière aux services et participent à leur gestion	1	Les communautés et les utilisateurs n'ont ni choix ni voix dans les décisions concernant le projet. Dépendance totale d'un fournisseur extérieur de service.
2	Il est envisagé que la communauté et les utilisateurs: <ul style="list-style-type: none"> <li>• n'apportent pas de contribution financière à la construction</li> <li>• assume l'entretien de routine et prennent en charge les frais de petites réparations</li> </ul>	2	Le ou les responsable(s) local (locaux) doi(ven)t être consulté(s) et une formation est assurée pour l'entretien sur place et les petites réparations
3	Il est envisagé que la communauté et les utilisateurs: <ul style="list-style-type: none"> <li>• apportent une contribution financière à la construction</li> <li>• assume l'entretien de routine et prennent en charge les frais de petites réparations</li> </ul>	3	La communauté devrait être consultée lors de la planification et une formation devrait être assurée en vue de l'entretien, des réparations et de la gestion sur place
4	Il est envisagé que la communauté et les utilisateurs: <ul style="list-style-type: none"> <li>• gèrent leurs apports (contribution financière) pendant la construction</li> <li>• gèrent, effectuent l'entretien de routine et toutes les réparations et en assument les frais</li> </ul>	4	La communauté devrait être consultée par le biais de techniques participatives – au titre de la planification et la formation prévues pour l'entretien, les réparations et la gestion locaux. Les gestionnaires locaux devraient rendre compte de la gestion du service aux clients.
5	<b>En plus de ce qui précède :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les apports (contribution financière) doivent être fixés en fonction de la capacité à payer</li> </ul>	5	<b>Les projets doivent offrir un éventail de choix de technologies, de gestion et de financement – elles devraient être ouvertes aux adaptations locales et informer les utilisateurs de sorte qu'ils puissent faire des choix réalistes</b>

G.1.2.3 Aucune option n'est présentée pour refléter la politique au Bénin. Ceci est dû au fait qu'il n'y a aucune stratégie spécifique pour les pauvres au Bénin, comme la notion de pauvreté n'a pas été bien définie. S'il y a des stratégies financières pour déterminer la contribution de la communauté à la mise en place des services, celles-ci seraient basées sur des études socio-économiques réalisées.

## G.1.2.3

## G 1.2.3

S c.	Stratégie financière pour les pauvres	S c.	Présence et définition des rôles des femmes et des hommes
1	Les stratégies financières entraînent que les pauvres ne soient pas desservis parce que les utilisateurs ne paient pas et l'argent fait défaut pour construire, entretenir et étendre les projets. Moins d'argent pour l'assainissement destiné aux pauvres parce que l'assainissement est subventionné pour tous les niveaux de revenus	1	<b>Pas de stratégie pour la participation des femmes ou pour les femmes et les hommes (mêmes chances et mêmes charges pour les femmes et les hommes)</b>
2	Les utilisateurs doivent payer un montant forfaitaire pour le fonctionnement & l'entretien mais les fonds qui en découlent sont insuffisants et ne sont pas affectés au fonctionnement & l'entretien et les subventions publiques ne couvrent pas le déficit. Argent disponible mais pas suffisamment pour desservir les pauvres. Pour l'assainissement, les ménages au-dessus du seuil de pauvreté doivent payer les coûts directs (pas de subvention) ainsi plus de fonds disponibles pour les pauvres.	2	La politique définit les rôles des femmes du point de vue du bien-être : femmes comme bénéficiaires et groupes cibles dans leur rôle de reproductrices
3	Les utilisateurs doivent payer des frais pour la Construction, le fonctionnement & l'entretien – ce qui fait que les gros revenus sont affectés à l'entretien des services et à l'extension de la couverture. Pour l'assainissement : la stratégie permet aux ménages démunis d'améliorer leur assainissement avec peu de subvention ou une subvention en baisse. L'intérêt de la subvention à l'assainissement porte sur les groupes à haut risque.	3	La politique définit les rôles des femmes du point de vue de l'efficacité et du rendement des programmes : les femmes comme contributrices à la planification, à l'entretien et à la gestion pour un meilleur service et une meilleure exploitation
4	Les utilisateurs doivent ensemble assumer les frais de fonctionnement & d'entretien et une partie des coûts d'investissement mais les pauvres paient moins (tarifs sociaux pour une consommation de base) et avoir des choix d'arrangements locaux de paiement pour tenir compte des différences de situations.	4	La politique définit les rôles des femmes du point de vue de la réduction désavantages des femmes comparées aux hommes
5	Le secteur doit fonctionner sur la base de la couverture de coûts (construction et F&E). Les utilisateurs ont la possibilité de choisir l'option qu'ils veulent et à portée de leur bourse mais le coût de base de l'eau est fonction de la capacité d'absorption des pauvres.	5	La politique définit les rôles des femmes <i>et des hommes</i> du point de vue de l'auto valorisation et de progrès personnels pour qu'aucune des deux catégories ne domine l'autre



### *3 Présentation des résultats des évaluations des niveaux de la communauté, des intéressés et de la politique*

Un atelier d'une journée a été tenu pour présenter les premiers résultats des évaluations entreprises des niveaux de la communauté, des intéressés et de la politique. Le but de la réunion était de montrer comment la méthodologie pour les évaluations participatives a été utilisée au Bénin et les résultats en ce qui concerne les questions telles que celles relatives à la satisfaction des besoins, à la prise en compte du genre et de la pauvreté.

Plusieurs donateurs importants ont été invités, y compris le personnel de la Direction d'approvisionnement en eau et d'assainissement, et plusieurs membres de l'équipe d'évaluation. L'atelier a présenté ce qui suit :

1. Présentation de la MPA - ce qu'elle est et ce qu'elle peut accomplir
2. Comment la MPA a été utilisée au Bénin : objectifs de la MPA au Bénin, choix d'indicateurs, choix de villages échantillons, formation des membres de l'équipe d'évaluation, etc.
3. Résultats des évaluations à travers des comparaisons faites aux trois niveaux d'après ce qui suit :
  - L'accès et l'usage des services d'approvisionnement en eau et d'assainissement
  - La stratégie relative à la réponse aux besoins et comment elle est mise en œuvre sur le terrain
  - La gestion de la communauté : stratégie, approche axée sur le projet et réalité sur le terrain
  - Les questions du genre et de la pauvreté

La méthodologie utilisée dans cet atelier était la participation. Les animateurs ont présenté les graphiques des résultats qu'ils ont rassemblés pendant l'évaluation et que les participants étaient invités à analyser et à tirer des conclusions de la présentation.

En général, on peut dire que l'évaluation a donné une image réaliste de la stratégie du programme, de la mise en œuvre du projet et de leurs effets sur le terrain. Alors que la stratégie axée sur la réponse aux besoins a assez réussi dans les villages échantillons, les questions de pauvreté, de distinction entre riches et pauvres dans une communauté, exigent encore plus d'attention.

En ce qui concerne la question du genre, et malgré l'absence d'une politique claire concernant cette question, le personnel du projet a montré un certain degré de sensibilité à l'égard du genre dans la mise en œuvre du projet. Le programme pourrait bénéficier davantage s'il y avait une politique pour définir les objectifs et les buts des questions du genre et aussi si le personnel est formé à ce propos. Il est vivement recommandé que le personnel du projet soit impliqué dans l'élaboration d'une telle politique sachant qu'ils pourraient refléter les réalités du terrain.

La gestion de la communauté au niveau du village a encore besoin de quelques améliorations en ce qui concerne l'encouragement des femmes et des hommes dans les villages à assumer la responsabilité pour la durabilité de leurs services. Bien que le programme ait réussi à créer un cadre favorable (à travers la mise en place des comités de gestion), et a transféré la responsabilité du fonctionnement et de l'entretien aux communautés, un renforcement des capacités dans des domaines concernant les modes de financement (paiement de l'eau), le feed-back aux membres de la communauté sur la progression, le partage des rôles et des responsabilités etc., pourrait être bénéfique pour les comités en général.

L'essai de la MPA dans les 20 villages au Bénin a été une expérience utile et on espère que ses résultats seront utilisés pour améliorer le déroulement des activités en cours du programme. Le vrai défi consiste à appliquer la MPA sur une plus grande échelle de programmes au Bénin avec l'ultime but de mener à une meilleure durabilité et à plus d'efficacité dans l'utilisation des services d'approvisionnement en eau et d'assainissement.

## Annexes

### Annexe 1: Résultats des votes sur l'évaluation des intéressés

- SH2 Selon vous, quelle option est-elle la plus représentative de la Stratégie nationale d'approvisionnement en eau et d'assainissement ?
- SH3 A quel niveau la Stratégie nationale a-t-elle pris en compte les besoins de toute la communauté dans le cadre d'AEPA ?
- SH4 Quelles sont les options qui reflètent le mieux la Stratégie nationale d'AEPA en matière de gestion communautaire ?
- SH5 Quel a été l'approche du projet à la participation des pauvres ?
- SH6 Quelle a été l'approche du projet en ce qui concerne la question du genre et des femmes ?
- SH7 Quelle a été la méthode de collecte et de compte-rendu des données du projet utilisées par l'agence du projet ?
- SH8 Quelles sont les compétences des agents d'exécution ?
- SH9 Quelles sont les méthodes de travail du personnel social et technique sur le terrain ?
- SH10 Quels sont les types de formations données au personnel du projet ?
- SH 12 Quelle a été l'utilité la formation ?
- SH16 Quelle a été l'attitude et les pratiques de la direction du projet à l'égard des femmes/par rapport aux rôles des deux sexes ?
- SH18 Quelle a été l'attitude de la direction du projet par rapport à l'élaboration d'approches nouvelles ?
- SH20 Quelles sont les possibilités pour le personnel du projet de contrôler/apporter un appui aux services mis en place ? (Variable intervenant pour la durabilité et l'exploitation)

**Annexe 1: Résultats des votes sur l'évaluation des intéressés**

N.B. Comme le nombre des femmes dans la réunion du groupe de l'agence était très petit (donc pas de manifestations de différences considérables), les résultats ci-joints n'indiquent pas un équilibre entre hommes et femmes, bien qu'on aurait préféré que le nombre des femmes et celui des hommes soient équilibrés.

Selon vous, quelle option est-elle la plus représentative de la Stratégie nationale d'approvisionnement en eau et d'assainissement ? SH2

Options	Note	Nombre de personnes donnant cette note					
		Communauté		Personnel d'agence			
				Social		Technique	
		F	H	F	H	F	H
La priorité a été accordée à la réalisation des projets de construction d'infrastructure d'approvisionnement en eau/d'assainissement	0	1		0		0	
La priorité a été également accordée au maintien en service d'E/A adéquat*	30	0		2		1	
La priorité a été également accordée au maintien en service d'E/A adéquat* pour tous, y compris groupes marginaux	60	0		2		3	
La priorité a été également accordée au maintien en service d'E/A adéquat* pour tous, y compris groupes marginaux préservant la conservation de l'environnement en vue de garantir une quantité, une qualité et une disponibilité durables	100	3		2		7	

A quel niveau la Stratégie nationale a-t-elle pris en compte les besoins de toute la communauté dans le cadre d'AEPA ? SH3

Options	Note	Nombre de personnes donnant cette note					
		Communauté		Personnel d'agence			
				Social		Technique	
		F	H	F	H	F	H
Le projet a tout déterminé : la technologie, le niveau de service, etc.	0	0		1		0	
Le projet n'a donné aux communautés/utilisateurs qu'un seul choix : adhérer ou ne pas adhérer	30	0		1		0	
Le projet a permis aux communautés/utilisateurs de choisir les options qu'elles/ils voulaient et à portée de leurs bourses ; mais il n'y a pas eu de dispositions particulières pour le service aux pauvres	60	3		4		9	
Le projet a permis aux communautés/utilisateurs de choisir les options qu'elles/ils voulaient et à portée de leurs bourses ; et des dispositions particulières ont été prises pour le service aux pauvres	100	1		0		2	

Quelles sont les options qui reflètent le mieux la Stratégie nationale d'AEPA en matière de gestion communautaire ? SH 4

Options	Note	Nombre de personnes ... donnant cette note					
		Communa uté		Personnel d'agence			
				Social		Technique	
		F	H	F	H	F	H
Une agence extérieure gère le service ; la communauté ne joue aucun rôle	0						
Une agence extérieure gère le service mais donne aux membres de la communauté des tâches sans aucun pouvoir de contrôle sur la gestion	30	0		1		0	
Une agence extérieure gère le service en partage avec la communauté	60	1		0		1	
Une agence extérieure a délégué toute son autorité pour l'entretien et la gestion à la communauté	80	1		1		5	
Une agence a fourni les fonds et l'appui à la communauté pour planifier et concevoir son propre service – la communauté gère le processus dès le départ.	100	1		1		5	

Quel a été l'approche du projet à la participation des pauvres ?

SH5

Options	Note	Nombre de personnes donnant cette note					
		Communauté		Personnel d'agence			
				Social		Technique	
		F	H	F	H	F	M
Le projet ne mentionne pas particulièrement les pauvres dans les documents du projet	0		1		6		8
Le projet mentionne les pauvres dans les documents de politique et de stratégie du projet mais seulement en tant que bénéficiaires ou groupes cibles passifs	25		2		0		0
Le projet encourage les pauvres à participer activement au projet mais ne prend pas en compte leurs besoins particuliers.	50						
Le projet encourage les pauvres à participer activement au projet, favorise leur participation en prenant en compte leurs besoins particuliers mais n'a pas pour objectif d'empêcher les nantis d'user de leur pouvoir au détriment des pauvres	75						
Le projet encourage les pauvres à participer activement au projet, favorise leur participation en prenant en compte leurs besoins particuliers et vise à empêcher les nantis d'user de leur pouvoir au détriment des pauvres	100		0		1		3

Quelle a été l'approche du projet en ce qui concerne la question du genre et des femmes ?

SH6

Options	Note	Nombre de personnes issues de ... donnant cette note					
		Communauté		Personnel d'agence			
				Social		Technique	
		F	H	F	H	F	H
Le projet ne mentionne pas particulièrement les femmes dans les documents du projet	0	0		2		2	
Le projet mentionne les femmes dans les documents de la politique et de la stratégie du projet mais seulement en tant que bénéficiaires ou groupes cibles passifs	25	1		0		3	
Le projet encourage les femmes à participer activement au projet mais ne met à leur disposition aucun appui particulier.	50	2		3		2	
Le projet encourage les femmes à participer activement au projet, leur procure un appui particulier mais ne tient pas compte du fait que les hommes doivent également changer leur rôle dans la relation hommes-femmes	75						
Le projet encourage les femmes à participer activement au projet, leur procure un appui particulier et tient compte du fait que les hommes doivent également changer leur rôle dans la relation hommes-femmes	100	0		1		4	



Quelle a été la méthode de collecte et de compte-rendu des données du projet utilisées par l'agence du projet ? SH7

Options	Note	Nombre de personnes issues de ... donnant cette note					
		Communauté		Personnel d'agence			
				Social		Technique	
		F	H	F	H	F	H
Ni la collecte des informations ni leur diffusion ne se fait séparément pour les hommes et les femmes, pour les riches et les pauvres	0	0		2		3	
La collecte des informations se fait séparément pour les hommes et les femmes OU pour les riches et les pauvres mais ces informations ne sont pas diffusées séparément	25	2		2		6	
La collecte des informations se fait séparément pour les hommes et les femmes ET pour les riches et les pauvres mais ces informations ne sont pas diffusées séparément	50	1		2		2	
La collecte des informations se fait séparément pour les hommes et les femmes OU pour les riches et les pauvres et ces informations sont diffusées séparément	75						
La collecte des informations se fait séparément pour les hommes et les femmes ET pour les riches et les pauvres et ces informations sont diffusées séparément	100						

Quelles sont les compétences des agents d'exécution ?

SH8

Options	Note	Nombre de personne donnant cette note					
		Communauté		Personnel d'agence			
				Social		Technique	
		F	H	F	H	F	H
Pas de spécialistes des questions sociales parmi les équipes de terrain	0						
Parmi les équipes se trouvaient des spécialistes des questions sociales mais ils n'avaient pas de savoir-faire en matière de la condition féminine, la pauvreté et d'approches tenant compte des besoins	25	0		3		2	
Parmi les équipes de terrain se trouvaient des spécialistes des questions sociales ayant des connaissances et des compétences en rapport avec la condition féminine, la pauvreté OU dans les approches <sup>2</sup> tenant compte de la demande mais pas dans tous les trois domaines	50	1		0		5	
Parmi les équipes de terrain se trouvaient des spécialistes des questions sociales ayant des connaissances et des compétences dans tous les trois domaines : condition féminine, pauvreté et approches tenant compte des besoins*	75	1		1		2	
Idem que l'option précédente ET les membres des équipes techniques ont apprécié l'approche tenant compte de la condition féminine et de la pauvreté et ont été à même de laisser transparaître des éléments d'une telle approche dans leur propre travail	100	0		2		2	

\* Entourez la compétence spécifique constatée.

<sup>2</sup> La prise en compte de la demande désigne le fait de donner aux utilisateurs des choix informés concernant les services pour tenir compte des besoins ET des capacités locaux. La raison expliquant que ces choix soient donnés est que les utilisateurs seront ceux-là mêmes qui utiliseront, financeront le service et le géreront par le biais de leur organisation. Les choix informés peuvent être toute chose allant du choix des technologies, des modèles à l'entretien, la gestion aux systèmes financiers locaux.

Quelles sont les méthodes de travail du personnel social et technique sur le terrain ?

SH9

Options	Note	Nombre de personnes donnant cette note					
		Communauté		Personnel d'agence			
				Social		Technique	
		F	H	F	H	F	H
L'équipe n'était pas pluridisciplinaire : elle comprenait soit uniquement des agents techniques soit uniquement des agents spécialistes des questions sociales	0						
Il y a des spécialistes des questions sociales et des experts techniques mais ils travaillent indépendamment	25	0		1			1
Des spécialistes des questions sociales et des experts techniques travaillent ensemble mais le font sans en admettre explicitement la nécessité	50	1		3			2
Certains spécialistes des questions sociales et certains experts techniques reconnaissent les limites de leur propre discipline, la nécessité de travailler avec des spécialistes d'autres disciplines mais il n'y a pas de possibilité d'amélioration	75	0		1			1
Certains spécialistes des questions sociales et certains experts techniques reconnaissent les limites de leur propre discipline, la nécessité de travailler avec des spécialistes d'autres disciplines et toutes les deux catégories d'experts ont le sentiment de travailler efficacement de concert.	100	2		1			7

Quels sont les types de formations données au personnel du projet ?

SH10

Options	Note	Nombre de personnes issues de ... donnant cette note					
		Communauté		Personnel d'agence			
				Social		Technique	
		F	H	F	H	F	H
Le projet n'a pas offert/n'offre pas de formation/possibilité de formation	0						
Le projet a offert/offre aux agents techniques et aux agents spécialistes des questions sociales des possibilités de formation ad hoc dans leur propre discipline.	25	0		4		3	
Le projet a eu/a un programme de formation des agents mais dans leur propre discipline	50	0		1		1	
Le projet a eu/a un programme de formation des agents et permet aux agents techniques et aux agents spécialistes des questions sociales de participer à des cours dans d'autres disciplines – mais ce sont pas des cours pluridisciplinaires	75	0		1		4	
Le projet a eu/a un programme de formation des agents et permet aux agents techniques et aux agents spécialistes des questions sociales de participer à des cours dans d'autres disciplines – dont des cours pluridisciplinaires	100	0		0		3	

Quelle a été l'utilité la formation ?

SH12

Options	Note	Nombre de personnes issues de ... donnant cette note					
		Communauté		Personnel d'agence			
				Social		Technique	
		F	H	F	H	F	H
Pas d'utilité – ce qui a été appris n'était pas très utile et ne pouvait s'appliquer sur le terrain	0						
Peu d'utilité – l'on a appris quelque chose mais cela ne pouvait s'appliquer sur le terrain	25	0		1		1	
Quelque utilité – certaines des choses apprises s'appliquaient efficacement sur le terrain	50	0		1		1	
Utilité considérable – la plupart des choses apprises étaient utiles ET s'appliquaient efficacement	75	0		2		1	
Très grande utilité – ce qui a été appris s'appliquait et pouvait être affiné davantage	100	0		1		8	

Quelle a été l'attitude et les pratiques de la direction du projet à l'égard des femmes/par rapport aux rôles des deux sexes SH16

Options	Note	Nombre de personnes issues de ... donnant cette note					
		Communauté		Personnel d'agence			
				Social		Technique	
		F	H	F	H	F	H
La direction du projet ignore l'importance de la participation des femmes aux projets d'approvisionnement en eau	0						
La direction du projet en a conscience mais ne l'a pas jugé assez importante pour prendre des mesures (c'est-à-dire, n'y prête attention que du bout des lèvres)	25	2		2			3
La direction du projet en a conscience et a pris des mesures pour intégrer les femmes mais seulement jusqu'à un certain seuil (c'est-à-dire, une implication de façade)	50	1		4			5
La direction du projet en a conscience et s'y est attaquée de manière systématique mais sans envisager les conséquences négatives éventuelles pour les femmes (comme par exemple, que plus de responsabilité entraîne également plus de travail)	75						
La direction du projet a conscience des inégalités entre femmes et hommes dans le partage de l'influence, du pouvoir et des charges de travail dans les projets, étudie en permanence la situation pour y apporter des améliorations.	100	0		0			2

Quelle a été l'attitude de la direction du projet par rapport à l'élaboration d'approches nouvelles ?

SH18

Options	Note	Communauté	Personnel d'agence	
			Social	Technique
La Direction ne donne au personnel du projet ni le temps ni la possibilité d'innover grâce à de nouvelles approches. Le personnel doit appliquer une procédure d'exécution figée.	0	0	1	0
La Direction permet à chaque membre du personnel d'innover s'il le veut, mais ne donne pas au personnel du temps supplémentaire ou une chance de le faire – les tâches et les responsabilités existantes sont figées	25	0	3	7
La Direction permet à chaque membre du personnel d'innover s'il le veut et encourage les initiatives personnelles en montrant qu'elle les apprécie, en leur accordant du temps ou d'autres types d'incitations	50	0	1	0
La Direction encourage tout le personnel du projet à expérimenter des approches prometteuses, à en élaborer et à les mettre en application. Elle leur accorde du temps et d'autres mesures incitatives si nécessaire.	75			
La Direction encourage et soutient tout le personnel du projet à expérimenter des approches prometteuses, à en élaborer et à les mettre en application <u>et</u> se sert des leçons ainsi apprises pour actualiser régulièrement les méthodes et procédures d'exécution	100	0	1	4

Quelles sont les possibilités pour le personnel du projet de contrôler/apporter un appui aux services mis en place ? SH20

(Variable intervenant pour la durabilité et l'exploitation)\*

Options	Note	Communauté	Personnel d'agence	
			Social	Technique
L'agence ne visite <i>jamais</i> les communautés pour apporter un appui et procéder à un suivi après l'achèvement de la mise en place du service	0	0	1	0
L'agence effectue <i>quelquefois</i> des visites de suivi/d'appui aux communautés ayant un service mis en place – mais ceci est une décision unilatérale	25	3	0	0
Il peut arriver que l'agence effectue de temps à autre une visite de suivi/d'appui aux communautés dotées d'un service mis en place ou une Communauté peut solliciter une telle visite, mais elle ne peut savoir si et quand le personnel d'appui viendra	50	0	3	1
Le personnel du projet effectue des visites régulières de suivi et d'appui aux communautés dotées de services mis en place	75	0	1	0
Le personnel du projet effectue des visites régulières de suivi et d'appui aux communautés dotées de services mis en place et dans les situations d'urgence les communautés peuvent solliciter un appui particulier	100	1	0	10