

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

**Deuxième session ordinaire
du Conseil d'administration**

Rome, 27–30 octobre 2008

RAPPORTS D'ÉVALUATION

**Point 6 de l'ordre du
jour**

Pour examen



Distribution: GÉNÉRALE

WFP/EB.2/2008/6-B/Add.1

26 septembre 2008

ORIGINAL: ANGLAIS

RÉPONSE DE LA DIRECTION SUR LE RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION FINALE DE LA POLITIQUE DU PAM CONCERNANT LA PROBLÉMATIQUE HOMMES- FEMMES (2003-2007): ENGAGEMENTS RENFORCÉS EN FAVEUR DES FEMMES POUR ASSURER LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

Le tirage du présent document a été restreint. Les documents présentés au Conseil d'administration sont disponibles sur Internet. Consultez le site Web du PAM (<http://www.wfp.org/eb>).

NOTE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le présent document est soumis au Conseil d'administration pour examen.

Le Secrétariat invite les membres du Conseil qui auraient des questions d'ordre technique à poser sur le présent document à contacter les fonctionnaires du PAM mentionnés ci-dessous, de préférence aussi longtemps que possible avant la réunion du Conseil.

Directeur de la section chargée de la gestion du changement, OED*: M. S. Sharma tél.: 066513-2700

Fonctionnaire principal chargé de la gestion axée sur les résultats, OED: M. K. Owusu-Tieku tél.: 066513-3018

Pour toute question relative à la distribution de la documentation destinée au Conseil d'administration, prière de contacter Mme C. Panlilio, Assistante administrative de l'Unité des services de conférence (tél.: 066513-2645).

* Bureau du Directeur exécutif



CONTEXTE

1. Le présent document contient la réponse du Secrétariat aux recommandations du Rapport succinct de l'évaluation finale de la politique du PAM concernant la problématique hommes-femmes (2003-2007): Engagements renforcés en faveur des femmes pour assurer la sécurité alimentaire.
2. Il ressort de l'évaluation que, contrairement à nombre d'autres organismes des Nations Unies et organismes donateurs, le PAM a su aller au-delà des beaux discours pour imposer des mesures au niveau opérationnel, apporter un solide appui sous la forme d'initiatives de formation et d'objectifs quantifiables permettant le suivi; et jeter des bases solides pour la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes, en attirant l'attention sur les femmes et en les associant à cette démarche.
3. L'évaluation a fait apparaître une méconnaissance de l'analyse différenciée par sexe en termes d'innovation adaptée aux réalités locales et ce, malgré les initiatives de formation lancées par le PAM ces cinq dernières années. Le fait de renforcer les compétences spécialisées sur la question, de fournir des ressources adéquates aux bureaux de pays et de faire mieux comprendre les rôles spécifiques des hommes et des femmes et les relations entre les deux sexes contribuerait considérablement à renforcer la capacité de résistance et la sécurité alimentaire des ménages.
4. Conscient de l'importance que revêt la mise en œuvre des recommandations figurant dans le rapport pour améliorer l'efficacité des futures politiques et interventions visant l'intégration de la problématique hommes-femmes, le Secrétariat prendra les mesures requises.
5. La réponse donnée par le Secrétariat à ces recommandations est présentée dans le tableau récapitulatif ci-après.

ANNEXE: TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RECOMMANDATIONS ET DE LA SUITE DONNÉE PAR LA DIRECTION DU PAM

Recommandations	Organes responsables	Réponse de la direction et suite donnée aux recommandations	Délai de mise en œuvre
<p>I. Prendre des mesures immédiates pour faire mieux connaître les Engagements renforcés en faveur des femmes et la question de l'égalité entre les sexes.</p> <p>a) Adopter la nouvelle politique concernant la problématique hommes-femmes avec l'appui sans réserve de la direction.</p> <p>b) Élaborer et diffuser une version du Plan stratégique du PAM (2008-2011) intégrant la problématique hommes-femmes.</p> <p>c) Améliorer le contenu relatif à la problématique hommes-femmes des déclarations publiques du PAM en assurant la formation du personnel chargé des informations à destination du public dans ce domaine.</p>	<p>Division des politiques, de la planification et des stratégies (OEDP); Division de la communication et de la stratégie en matière de politiques publiques (OEDC)</p>	<p>Le Secrétariat approuve cette recommandation et est convaincu qu'un cadre directeur favorable est important pour la promotion de l'égalité entre les sexes et l'émancipation des femmes. Pendant l'exercice biennal 2009–2010, une nouvelle politique concernant la problématique hommes-femmes doit être approuvée et un plan d'action doit être élaboré et mis en œuvre, réaffirmant l'engagement du PAM en la matière. Cet engagement est également démontré par les liens établis entre la politique concernant la problématique hommes-femmes et les objectifs du nouveau Plan stratégique. Le plan d'action du PAM relatif à la problématique hommes-femmes énoncera les mesures à prendre pour améliorer le renforcement des capacités, l'obligation de rendre des comptes, la sensibilisation, la cohérence, la coordination et le partage des connaissances et de l'information et pour mobiliser les ressources financières et humaines nécessaires. Le Secrétariat préparera des directives afin que cette problématique soit prise en compte dans les documents de stratégie de pays. Le personnel chargé de l'information recevra une formation sur la mobilisation en faveur de l'égalité entre les sexes; des messages sur ces questions seront élaborés par le Programme pour être incorporés dans toutes les déclarations publiques.</p>	<p>Mai 2009</p>
<p>II. Renforcer les capacités en matière d'intégration de la problématique hommes-femmes en mettant l'accent sur la formation et l'encadrement.</p> <p>a) Pour intégrer la problématique hommes-femmes, il faut disposer d'un personnel et de partenaires qui connaissent bien l'analyse différenciée par sexe. La nouvelle politique doit comporter un plan d'action stratégique en faveur du renforcement des capacités assorti d'une liste de "fondamentaux" qui pourrait par exemple comprendre:</p> <p>i) la formation de base de tous les nouveaux membres du personnel et les nouveaux partenaires, éventuellement grâce à un CD-ROM interactif tel que celui qui est utilisé pour la formation relative au harcèlement sexuel;</p> <p>ii) la formation des directeurs de pays, directeurs de pays adjoints et chargés de programmes;</p>	<p>OEDP; Division des ressources humaines (OMH); Division de la conception et de l'appui aux programmes (OMX)</p>	<p>Le Secrétariat approuve cette recommandation et est persuadé que le renforcement des capacités rendra le personnel de terrain apte à appuyer l'intégration de la problématique hommes-femmes. Les besoins en formation seront évalués pour identifier le personnel à former et les domaines dans lesquels une formation est nécessaire. Un plan de formation sera élaboré et mis en œuvre pour renforcer la capacité de conduire des analyses différenciées par sexe et des audits de la situation en matière d'égalité hommes-femmes, puis d'utiliser l'information dans les décisions de politique générale et de programmation et dans l'apprentissage. Le Secrétariat collaborera avec les milieux universitaires pour les recherches liées à la problématique hommes-femmes susceptibles de fournir des éléments utiles à ses politiques et programmes.</p>	<p>Décembre 2010</p>



ANNEXE: TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RECOMMANDATIONS ET DE LA SUITE DONNÉE PAR LA DIRECTION DU PAM

Recommandations	Organes responsables	Réponse de la direction et suite donnée aux recommandations	Délai de mise en œuvre
<p>iii) des modalités diversifiées sur le terrain, faisant appel aux compétences des spécialistes et aux enseignements tirés de l'expérience;</p> <p>iv) des alternatives aux programmes de formation interne, sous forme par exemple de subventions ou de coupons d'échange: les directeurs de pays pourraient disposer de crédits leur permettant de recruter des spécialistes de la problématique hommes-femmes chargés d'assurer l'assistance technique ou la formation; et</p> <p>v) la possibilité pour les spécialistes de la problématique hommes-femmes des bureaux régionaux de partager leurs compétences techniques et de favoriser les échanges entre les pays de la région.</p> <p>b) Le suivi et l'évaluation doivent être le point de départ de la création de savoirs et de l'innovation. Dans le cadre de chaque programme, il faut procéder à l'analyse des données et inciter le personnel et les partenaires coopérants à mettre en commun leurs observations, leurs inquiétudes et leurs expériences se rapportant à la problématique hommes-femmes.</p> <p>c) Avec les Engagements renforcés en faveur des femmes, le PAM a montré sa détermination à mettre en œuvre des démarches innovantes. La nouvelle politique concernant la problématique hommes-femmes doit servir à encourager l'esprit d'anticipation et la collaboration avec d'autres organismes afin d'étudier l'impact des différentes approches tout en contribuant à une sécurité alimentaire durable, l'accent étant mis, d'une part, sur les capacités des gouvernements et le transfert des programmes et, d'autre part, sur la capacité de résistance basée sur les ménages. Il n'y a aucune raison d'affirmer, comme beaucoup le font, qu'il est difficile de savoir si les groupes cibles tirent bien avantage des programmes pour prétendre ensuite, sans aucune vérification, que ces derniers sont efficaces. Il existe des moyens rapides et économiques de fournir une évaluation convenable des résultats et des impacts qui sont tout à fait à la portée des capacités financières du PAM et compatibles avec les compétences de son personnel et avec les moyens de collecte de données dont il dispose.</p>			



ANNEXE: TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RECOMMANDATIONS ET DE LA SUITE DONNÉE PAR LA DIRECTION DU PAM

Recommandations	Organes responsables	Réponse de la direction et suite donnée aux recommandations	Délai de mise en œuvre
<p>III. Redéfinir les rôles respectifs du Siège, des bureaux de pays et des bureaux régionaux.</p> <p>a) Le personnel du Siège devrait se concentrer sur les points suivants: i) faire savoir sans ambiguïté que le PAM prend l'intégration de la problématique hommes-femmes au sérieux; ii) susciter l'adhésion à l'intégration de la problématique hommes-femmes par un dialogue avec le personnel, en mettant en avant les succès obtenus; iii) mobiliser et gérer des appuis techniques et financiers en faveur des bureaux de pays, des bureaux auxiliaires et des partenaires coopérants; et iv) collecter et faire connaître les informations provenant du terrain. Les autres aspects de l'intégration de la problématique hommes-femmes doivent être fonction des besoins et des initiatives propres à chaque situation locale.</p> <p>b) Les bureaux de pays devraient être chargés des tâches suivantes: i) effectuer des analyses différenciées par sexe ou se procurer des analyses effectuées par d'autres; ii) élaborer des mesures ciblées adaptées aux réalités locales et établir des indicateurs pertinents et significatifs; iii) assurer une formation et fournir des compétences spécialisées dans les domaines relatifs à la problématique hommes-femmes; et iv) identifier les ressources existantes et mobiliser des fonds en faveur de la problématique hommes-femmes en faisant appel aux donateurs intervenant dans le pays.</p> <p>c) Pour transférer les financements et la maîtrise des interventions à l'échelon local, le PAM pourrait faire appel à un mécanisme du type fonds de refinancement – par exemple le Fonds pour la problématique hommes-femmes du Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, auquel les bureaux de pays pourraient soumettre leurs propositions concernant les initiatives axées sur la problématique hommes-femmes. On pourrait mobiliser des fonds afin d'encourager les organismes qui ont leur siège à Rome à mettre leurs ressources en commun.</p>	<p>Département des opérations et de la gestion (OM); OEDP; Division des services financiers et juridiques (FL)</p>	<p>Le Secrétariat approuve cette recommandation. Le Siège et les bureaux régionaux continueront à fournir aux bureaux de pays un cadre directeur et un appui technique. Le Secrétariat reconnaît aussi qu'il est important que les mesures en faveur de l'égalité entre les sexes et de l'émancipation des femmes restent à l'initiative des bureaux de pays, et il les encourage à inclure des activités en la matière dans les budgets de projet. La politique proposée concernant la problématique hommes-femmes exige des bureaux de pays qu'ils élaborent des plans d'action reflétant les réalités du pays. Le Secrétariat les aidera à renforcer leurs capacités de planification et d'analyse différenciée par sexe, en vue de dégager des éléments utiles à la conception des projets et à la prise de décision. La direction s'engagera à apporter un appui financier aux activités relatives à la problématique hommes-femmes conduites à l'échelon du pays.</p> <p>Le Secrétariat donnera suite à cette recommandation et recherchera des ressources extrabudgétaires aux fins de l'établissement d'un mécanisme de financement spécial visant à aider les bureaux de pays à élaborer et exécuter des initiatives dans ce domaine. Les bureaux de pays bénéficieront d'un appui pour concevoir et utiliser des indicateurs liés à la problématique hommes-femmes au niveau du pays, dans le cadre de la gestion axée sur les résultats. Les bureaux de pays utiliseront les indicateurs de résultats définis par les équipes de pays des Nations Unies pour rendre compte des progrès accomplis en termes d'égalité entre hommes et femmes.</p>	<p>Décembre 2009</p>



ANNEXE: TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RECOMMANDATIONS ET DE LA SUITE DONNÉE PAR LA DIRECTION DU PAM

Recommandations	Organes responsables	Réponse de la direction et suite donnée aux recommandations	Délai de mise en œuvre
<p>Recommandation d'ensemble</p> <p>a) Plutôt que d'escompter une amélioration dans tous les domaines et à tous les niveaux, le PAM doit concentrer ses efforts sur les domaines prioritaires. Il lui faut en particulier trouver des femmes qualifiées pour occuper les échelons supérieurs de la hiérarchie du PAM, mais aussi dans les situations où il convient de disposer d'un personnel féminin pour atteindre les femmes bénéficiaires (par exemple dans les pays traditionalistes et les environnements caractérisés par la fréquence des violences sexuelles et sexistes).</p> <p>b) Pour attirer durablement des femmes qualifiées, le PAM doit résoudre un certain nombre de problèmes structurels. La volonté d'embaucher des femmes doit venir des responsables du recrutement et du personnel chargé des ressources humaines sur le terrain. Certains n'ont pas encore compris en quoi les femmes jouent un rôle essentiel dans la fourniture de l'aide alimentaire; d'autres saisissent les enjeux, mais ils ont besoin d'acquérir des compétences et d'être encadrés.</p> <p>c) Ces dernières années, nombreuses sont les personnes qualifiées – hommes et femmes – qui sont entrées aux Nations Unies après un recrutement local. Le PAM dispose d'un vaste vivier de femmes expérimentées recrutées localement en qualité d'assistantes aux programmes ou pour assurer le suivi de l'aide alimentaire: le Programme pourrait résoudre un certain nombre de problèmes concernant la parité entre les sexes en supprimant les obstacles structurels à leur formation et leur promotion.</p>	<p>OMH et OEDP</p>	<p>Le Secrétariat approuve la recommandation.</p> <p>OMH élabore actuellement une stratégie qui fait écho aux recommandations de l'évaluation sur l'intégration de la problématique hommes-femmes, et envisage les mesures à prendre pour accroître le pourcentage de femmes dans les effectifs du PAM.</p>	<p>En cours</p>



LISTE DES SIGLES UTILISES DANS LE PRESENT DOCUMENT

FL	Division des services financiers et juridiques
OEDC	Division de la communication et de la stratégie en matière de politiques publiques
OEDP	Division des politiques, de la planification et des stratégies
OM	Département des opérations et de la gestion
OMH	Division des ressources humaines
OMX	Division de la conception et de l'appui aux programmes