

# **Annexe du rapport d'évaluation finale du projet d'appui à la communauté urbaine de Diffa (PACURD)**

Juin 2010

*« L'analyse et les recommandations de ce rapport ne reflètent pas nécessairement la vue du Fonds d'équipement des Nations unies (FENU), de son Conseil exécutif ou des Etats membres des Nations unies. Il s'agit d'une publication indépendante du FENU qui reflète les vues de ses auteurs. »*



Campus du Jardin tropical

45 bis avenue de la Belle Gabrielle  
94736 Nogent-sur-Marne Cedex, France

Tél. : 33 (0)1 70 91 92 00

Fax : 33 (0)1 70 91 92 01

## **Table des matières**

ANNEXE 1 : LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION GENRE.....	2
ANNEXE 2 : SYNTHÈSE SUR LES COMITES LOCAUX DE DEVELOPPEMENT ET LES COMITES LOCAUX DE QUARTIER, CLD ET CLQ .....	11
ANNEXE 3 : ELEMENTS DE METHODES, HYPOTHESE DE RESULTATS ET REPARTITION DES RESULTATS PAR BINOME .....	13
ANNEXE 4 : ELEMENTS DE METHODE (SUITE), QUESTIONS EVALUATIVES PAR RESULTATS ATTENDUS ET MODE D'INVESTIGATION CORRESPONDANT .....	14
ANNEXE 5 : LISTE DES PERSONNES RENCONTREES .....	18
ANNEXE 6 : BIBLIOGRAPHIE.....	22
ANNEXE 7 : TERMES DE REFERENCE .....	23

## **Annexe 1 : La prise en compte de la dimension Genre**

**Par Mme CATHERINE BELEMSIGRI**

### **1. Introduction**

Intégrer la dimension genre dans la coopération au développement, une institution, dans un projet ou programme, est un processus de consultation et de coordination. Le développement d'une stratégie claire et globale est une condition préalable pour atteindre l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes. Et comme toutes les organisations du Système des Nations Unies, le FENU, par ses programmes s'efforce d'aider à réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). Ainsi, le FENU n'échappe pas à la mise en œuvre de l'objectif lié à l'égalité des sexes, à savoir : « promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes » (OMD3).

Pour soutenir cet objectif de promotion de l'égalité des sexes, deux approches complémentaires sont mises en œuvre : l'intégration de la dimension genre et des mesures spécifiques. L'intégration de la dimension genre est le processus qui inclut les priorités et besoins des femmes et des hommes de tous âges dans toutes les politiques clé de la coopération au développement. Ce processus se voit renforcé par un ensemble de mesures spécifiques visant à soutenir l'autonomisation des femmes à travers leurs rôles économiques, sociaux et environnementaux.

Mais, dans la documentation du FENU, les stratégies se décrivent en termes d'appel pour que les actions soient adaptées à tous. Cette déclaration n'est pas explicite par rapport à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

### **2. Les résultats**

#### **Les efforts du projet par rapport à la prise en compte de la dimension genre**

##### *La mise en œuvre de stratégies et services destinés aux femmes et aux hommes*

Dans le PRODOC, il a été mentionné que le projet doit prendre en compte les femmes et les jeunes. Ceci a été traduit dans le code de financement du FIL, par rapport au FAIL, en terme de quota transcrit à l'article 47: « Pour des raisons d'équité, au moins 20% du FAIL est utilisé dans le cadre des initiatives identifiées/gérées par des groupements vulnérables (femmes, jeunes) ». Pour la mise en place des différents comités de gestion, c'est un quota de 10 à 15% de femmes qui a été sollicité. Dans le cadre de la structuration du milieu il n'y a pas eu de disposition de quota, mais un poste de chargée des femmes et de son adjointe.

La mise en place des quotas ou de mesures spécifiques favorisent la participation des femmes dans les organes de gestion des activités. Ceci a permis au projet d'avoir 35% de femmes dans toutes les structures mises en place. L'analyse des postes occupés par les femmes montre qu'elles sont pour la grande partie placées aux postes qui leur sont traditionnellement réservés dans ce genre de comités (en annexe la position des femmes dans les CLQ et CLD):

- Dans les CLD/CLQ : chargée des femmes et leurs adjointes, trésorières ; 1 seul cas de vice-présidente du CLQ
- Dans les comités de gestion des infrastructures elles sont toutes aux postes de trésorière et adjointe et les postes d'hygiénistes autour des puits.

La composition des différents bureaux des CLQ et CLD, montre que la situation du milieu urbain (ville de Diffa) diffère de celle des villages environnants faisant partie de la commune urbaine. C'est au niveau des CLQ que l'on retrouve des femmes à d'autres postes en plus de celui de la chargée des femmes.

Avec ces mécanismes le projet a favorisé l'apprentissage des femmes quand à leur participation dans les organes et instances de décision, particulièrement en milieu rural. Ils ont créé chez les hommes le « réflexe » de faire appel aux femmes lors des rencontres avec l'équipe du projet. Ces résultats ont été acquis grâce à la vigilance des animatrices du projet qui ont mis en valeur leurs expériences antérieures probablement plus axée sur l'approche Intégration des Femmes dans le Développement (IFD).

Comme il a été souligné dans le Programme d'Action de Beijing de 1995, « la participation des femmes dans le processus de décision est non seulement une demande de justice ou de démocratie, mais peut également être vue comme condition nécessaire pour que les intérêts des femmes soient respectés ».

En effet, le faible niveau d'instruction et l'analphabétisme des élues et des femmes membres des structures de base, limitent leur apport dans les discussions. Cette situation oblige à faire des actions spécifiques pour elles dans le but d'un renforcement de capacités. Mais aussi, il faudrait ôter les obstacles qui entravent l'engagement citoyen des femmes, et qu'elles-mêmes décident de s'engager réellement et d'apporter leur contribution à la construction de la commune. Malheureusement, la limite de la compréhension du genre, de l'approche genre et développement par l'équipe du projet, et les autres acteurs/partenaires du PACURD, n'a pas permis de mieux cerner la construction sociale du féminin et du masculin des différentes communautés résidentes de la commune. La mission d'évaluation a constaté que le renforcement des capacités par les formations des élu-e-s, de l'équipe du projet et des acteurs locaux a été un axe majeur avec 37 sessions sur toute la durée du projet<sup>1</sup>. Des hommes et des femmes ont bénéficié de formations de façon inéquitable, sur des thèmes identifiés et recommandés lors des différentes études, ateliers, fora et/ou diagnostics participatifs. Durant toute la durée du projet, le thème genre n'a pas été une préoccupation à tous les niveaux.

#### *Une non prise en compte des enjeux genre dans le contexte du projet*

Le PACURD a accompagné le conseil communal de Diffa à l'élaboration de son PDC, dans une démarche participative de planification locale. Les outils MARP ont été privilégiés pour le diagnostic en précisant que le processus a été fait avec des focus groupes femmes et hommes. Cependant, les résultats de ce processus ne renseignent pas sur les rôles, les responsabilités et les relations de

---

<sup>1</sup> Cf liste ci-après page 9

pouvoir entre les femmes et les hommes par rapport aux thématiques abordées (agriculture, élevage, pêche, commerce...). Les résultats ne donnent pas une situation différenciée homme/femme. Pourtant, un des principes directeurs pour l'élaboration du PDC est de « tenir compte de manière satisfaisante de l'aspect genre » ; par conséquent, la planification opérationnelle reste générale, sans aucune spécificité pour les différents groupes de populations ainsi que pour le milieu urbain et rural. L'appui aux initiatives locales (micro-projets/FAIL) : une réponse aux demandes et non des solutions aux problèmes

Les initiatives venant spécifiquement des femmes et des jeunes, qui ont été approuvées, représentent environ 55% du fonds FAIL. Cette mobilisation relève du dynamisme des animatrices du PACURD qui ont joué un rôle important dans tout le processus du FAIL.

- ▷ **Nature des initiatives de femmes:** formation aux activités économiques parfois accompagnées de la fourniture de petits équipements (extraction d'huile d'arachide, séchage et transformation de produits vivriers, centre de formation en couture) ; aménagement/réhabilitation de sites maraîchers ; formation en entrepreneuriat et gestion des activités économiques, en fabrication de compost
- ▷ **Nature des initiatives de jeunes:** formation en entrepreneuriat et gestion des activités économiques (hommes et femmes), en menuiserie bois, fabrication des briques en ciment et ferrailage

Les deux groupes cibles ont surtout bénéficié de formations en termes de renforcement des capacités et de création de compétences locales. L'utilisation des connaissances semble plutôt aller vers une démarche individuelle. Les micro-projets apparaissent comme des innovations dans les pratiques des bénéficiaires. Ce qui exige un suivi régulier et efficace pour permettre aux femmes et hommes bénéficiaires de poursuivre les réflexions touchant à la gestion et à la durabilité. En ce qui concerne les jeunes, c'est le suivi qui leur donnera de la substance en terme d'orientation.

Le FAIL a permis de financer des micro-projets liés à l'enlèvement des ordures ménagères (construction de dépotoir, achats de petits équipements), qui ont visiblement échoué. Ce type de projet est apparemment assez simple à mettre en œuvre et répond à un besoin exprimé. Mais dans la réalité, il est plus difficile à mener à bien qu'il n'y paraît. Il demande des études préalables et un accompagnement plus poussé pour réussir..

#### *Une incompréhension du genre*

Le projet a pris des mesures pour que les femmes bénéficient et soient présentes dans les formations, organes et structures mis en place dans le cadre de sa mise en œuvre. Ceci a été accompagné par deux formations spécifiques aux femmes en 2007, sur le leadership féminin et l'entrepreneuriat. Les femmes ont bénéficié de façon inéquitable des différentes formations organisées par le projet. Un quota a été décrété pour les femmes et les jeunes sur les fonds FAIL. Mais cette règle a été mise en œuvre de façon mécanique avec des micro-projets innovateurs et des bénéficiaires laissée à elle-même. Elle traduisait l'intention d'impliquer les femmes dans les activités, ce qui relève de l'approche IFD (Intégration des femmes dans le Développement). Nous avons entendu à plusieurs reprises cette phrase « le genre est pris en compte », parce que les femmes sont membres des structures mises en place et elles sont bénéficiaires des actions. Des puits cimentés ont été réalisés sur les FDC, en vue d'augmenter la disponibilité de la ressource eau dans les villages bénéficiaires. Les femmes qui sont les principales utilisatrices, parlent de gain de temps qui leur permet de vite finir les autres activités domestiques et de pouvoir trouver un temps de repos. L'environnement du puits est assaini, ce qui amène les femmes à adopter de nouvelles pratiques d'hygiène sous peine d'une amende « dont le montant a été fixé par le chef du village » (propos d'une jeune femme d'Awaridi). Malgré que les puits comportent un dispositif de poulie, les femmes continuent à utili-

ser le dispositif traditionnel (placement de morceaux de bois autour du puits ). Elles avancent que ce dispositif de poulie n'est pas approprié pour leur usage quotidien, mais plutôt pour les hommes qui utilisent les grandes puisettes alors que ces derniers vont rarement au puits. Les femmes sont dans les comités de gestion de ces points d'eau.

### 3. Leçons / recommandations

*Pour la commune de Diffa :*

- ▷ Une nouvelle dynamique féminine vient d'être impulsée dans la commune urbaine de Diffa avec ses efforts d'implication des femmes dans les organes et les micro-projets spécifiques financés dans le cadre du projet. Elle doit immédiatement faire des propositions et chercher les moyens de suivi des ces actions, au risque de décourager encore les femmes. Les bénéficiaires ont besoin d'un accompagnement pour mieux mûrir leurs projets, mais c'est aussi des occasions d'apprentissage d'exercice d'autonomie, de gestion, de planification et surtout de rapprochement avec leur commune.
- ▷ La connaissance des concepts genre et de l'approche genre et développement ne doit pas être seulement une affaire des partenaires ou des prestataires de services, mais aussi celle du conseil communal qui doit exprimer son engagement pour la prise en compte de la dimension genre. Le conseil communal et le personnel administratif et opérationnel de la mairie (hommes et femmes), doivent disposer de compétence en genre car responsabiliser seulement les opérateurs peut constituer un risque lorsqu'ils jouissent d'une autonomie dans la conduite des prestations, et quand les compétences ne sont pas garanties. *Un des élus disait : « le genre n'est pas compris ; au Niger il est focalisé sur les femmes seulement. C'était à une rencontre des pays africains sur la Gouvernance Locale tenue au Sénégal, que j'ai commencé à saisir ce que veut dire le genre ».* La cellule d'Appui-conseil de la mairie doit élaborer un plan de formation et d'accompagnement en genre à soumettre au FENU et à d'autres partenaires de développement présents à Diffa. Il faut penser à une première formation d'initiation aux concepts liés au genre, puis la renforcer avec des formations thématiques comme Genre et gouvernance locale, genre et budgétisation, etc. La connaissance de l'approche genre par le personnel de la mairie, est un facteur favorable au « réflexe genre », afin qu'il puisse prendre en compte la dimension dans leur travail quotidien : fonctionnement des instances communales, élaboration des TDR, des contrats de prestations, élaboration de budget, constitution de données, planification, etc. Dans la mise en place des organes ou instances de prise de décision, comme le comité de pilotage, tout comme dans les cadres de concertation, des dispositions doivent être prises pour assurer le « réflexe genre ».
- ▷ La responsabilisation des populations est tout aussi pertinente à travers les différentes structures qui sont sensées porter les activités. Ainsi, une meilleure représentativité et une plus grande participation des femmes et des hommes à tous les niveaux et dans toutes les activités est indispensable. La présence équitable des femmes et des hommes dans les structures communautaires, n'est pas le seul facteur déterminant, mais c'est aussi leur capacité à s'exprimer et leur prise de conscience sur l'équité sociale. Aujourd'hui, les femmes sont organisées autour de plusieurs structures : groupements, associations, ONG, groupes de tontines, etc ; ces organisations doivent être prises en compte dans un processus de mobilisation et de renforcement des capacités des femmes. Il est pertinent de se référer à ces organisations pour informer et former les femmes. En général, les femmes ne participent de façon effective à la gestion de la gouvernance locale et dans les structures communautaires par insuffisance d'expérience et par manque d'information. La situation mérite de faire un état des lieux des différentes structures féminines de la commune, pour mieux les connaître, les rapprocher des services communaux et

réfléchir ensemble sur les actions à mener, afin qu'elles puissent contribuer efficacement à la gouvernance locale. Les organisations féminines sont des ancrages d'apprentissage pour les femmes. Travailler avec elles, pourrait favoriser une prise de conscience pour leur devoir citoyen, la confiance en elles-mêmes, la motivation à apprendre afin qu'elle montre leur intérêt pour les questions politiques qui sont une affaire de tous et non seulement celles des hommes. Il est plus difficile pour les femmes de participer de manière active dans les réunions qui se déroulent dans un cadre public où les hommes dominent. Les discussions et résolutions de problèmes entre femmes fonctionnent en général mieux, avant de les amener à une réunion mixte.

#### *Pour la région de Diffa*

- ▷ La région de Diffa doit disposer d'une situation de référence sur les relations de genre. Ainsi, il est pertinent de réaliser une analyse de genre pour :
  - Connaître les différents rôles et responsabilités des femmes et des hommes
  - Pour comprendre les disparités d'accès et de contrôle des ressources et bénéfices
  - Identifier et prendre en compte les visions et intérêts des femmes et des hommes
  - Elaborer et réaliser des actions qui prennent en compte une vision globale de la société et non une simple implication des femmes, dans une perspective de la levée des contraintes subies par les uns et les autres et de la réduction des écarts de genre.
  - Cette dynamique peut être impulsée par le service déconcentré du Ministère chargée de la promotion de la Femme et de la Protection de l'enfance auprès du Gouverneur de la région. L'idée pourrait être partagée au cours d'une rencontre du cadre de concertation régional des partenaires de développement. La réalisation d'une telle analyse, va renforcer la prise en compte de la dimension genre dans le processus d'élaboration du PDC.

#### *Pour le HCME et Ministère de l'Intérieur*

- ▷ Ces deux institutions doivent veiller à ce que la révision du cadre et outils d'élaboration du PDC prend en compte les outils de l'analyse genre.
- ▷ **Une analyse de base sur les rôles, les responsabilités et les pouvoir des femmes et des hommes** dans une commune, des relations et des rapports de pouvoir entre eux doit déterminer la stratégie d'un projet d'accompagnement d'une commune. Le conseil communal et l'administration communale sont au service des leurs citoyens/citoyennes. Généralement les PDC constituent le cadre de référence d'action des communes et nous espérons qu'une amélioration du guide d'élaboration du PDC, prenne en compte la dimension genre. En cas d'insuffisance, le projet peut entreprendre des études complémentaires pour mieux cerner les relations hommes/femmes.

#### *Pour le FENU*

- ▷ **Il est important pour le FENU** de clarifier son apport dans l'atteinte de l'OMD sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Ses domaines d'action, à savoir le développement local et la micro-finance, sont des instruments puissants de lutte contre la pauvreté. Se limiter à donner seulement un quota aux femmes et aux jeunes pour les investissements, ôte la question de la pertinence et favorise une procédure mécanique qui ne prend pas en compte une vision de changement, lorsque ce quota est attribué sans une clarification de la perspective genre poursuivie. L'accompagnement d'une commune ne doit pas se limiter au strict respect des procédures et processus recommandés au détriment « du pourquoi » (quels sont les changements durables visés à travers les activités ciblées prenant en compte les rôles, les responsabilités et les



relations entre les hommes et les femmes, quels sont les acteurs visés par ces changements, quels comportements montrent que ces changements sont atteints, comment accompagner les acteurs pour progresser vers ces changements). En matière de développement local, nous gagnerons plus avec une approche « vision » qui cadre avec les questions d'équité et d'égalité entre les hommes et les femmes. Elle favorise une approche plus globale dans la mise en œuvre des activités en prenant en compte le suivi des effets.

- ▷ L'augmentation de la représentation des femmes au niveau politique est à considérer en priorité, et que toute amélioration à ce niveau aura forcément des répercussions positives pour les autres groupes de femmes et les questions identifiées. Mais, la question de l'égalité des sexes n'est pas pour autant posée, ni automatiquement résolue par le simple fait d'avoir plus de femmes élues. Toutes les femmes n'ont pas comme intérêt ou priorité l'égalité des sexes ou les intérêts spécifiques des autres femmes, et il n'appartient pas aux femmes seules de résoudre le problème des inégalités entre les sexes. Pour répondre sérieusement à ce problème, il faut arriver à une large prise de conscience, à une connaissance de ce qu'est l'égalité des sexes et à un engagement politique vis-à-vis de cette question, avec le soutien des femmes et des hommes.
- ▷ La prise en compte de la dimension genre commence depuis le processus de planification du projet. Il est important d'avoir une approche différenciée homme/femme à toutes les étapes. Et dans la mise en œuvre, la réussite de la mise en place d'une approche intégrée de l'égalité hommes-femmes, repose sur l'engagement et les compétences en genre de l'équipe du projet. Il faudrait dès le départ envisager le renforcement des capacités de l'équipe par des formations et un accompagnement par des expert-e-s en la matière. Il est important que l'équipe du projet adopte des comportements favorables car, on ne peut mieux convaincre quelqu'un que quand on est convaincu soi-même. La prise en compte du genre dans un projet ne doit pas être une affaire seulement des animatrices mais de toute l'équipe. Dans le budget du projet, prévoir les moyens pour ces formations et leur suivi, ainsi que des moyens pour la réalisation d'études complémentaires sur les relations de genre.
- ▷ La formation et la sensibilisation du conseil communal et du personnel administratif et opérationnel de la mairie ainsi que des autres acteurs locaux (STD, ONG, Association) qui accompagnent ou appuient la commune dans ses activités aux concepts et l'analyse genre doivent être prises dans le budget du projet. la prise en compte de la dimension genre requiert une connaissance et une maîtrise des outils. Il est opportun dans un projet/programme d'appui à une commune de prendre en compte dès le démarrage, le renforcement des capacités en genre de ces acteurs locaux. Le réflexe genre doit être systématique dans toutes les actions y compris dans le domaine des infrastructures, souvent déconsidéré. Depuis le processus de planification jusqu'à la réalisation de l'ouvrage les femmes et les hommes doivent être dans le processus de consultation pour prendre en compte les avis, les intérêts des femmes et des hommes. La prise en compte de la dimension genre ainsi doit commencer en amont et non seulement à la mise en place des structures, des comités de gestion et d'entretien.

#### *Un cadre institutionnel favorable :*

La réduction de la pauvreté dans toutes ses dimensions passe par la réduction des inégalités de genre. Le Niger n'échappe pas à cette règle car il a fait de la prise en compte du genre, un de ces principes majeurs le cadre de référence de la politique économique et sociale du pays, la Stratégie de Développement accéléré et de Réduction de la Pauvreté (SDRP) élaboré en 2007. Cette volonté politique a été traduite par l'élaboration **d'une Politique Nationale Genre**, adoptée en juillet 2008, qui définit la vision du Niger en ces termes : « **Bâtir, avec tous les acteurs, une société,**

**sans discrimination, où les hommes et les femmes, les filles et les garçons ont les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance »<sup>2</sup>.**

L'administration locale est le niveau le plus proche des femmes et celui qui leur est normalement le plus accessible. Si une administration locale veut être réellement démocratique en répondant aux intérêts des femmes et des hommes, et si l'on veut que l'équité et l'égalité entre les hommes et les femmes soient prises en compte dans le processus de gouvernance, il faut que l'administration s'appuie sur l'expérience des femmes et des hommes pour une meilleure prise en compte de la réalité sur leurs rôles et responsabilités.

***Annexe a) Position des femmes dans les bureaux des 6 CLQ/9CLD***

Poste	Nombre de Femmes
Président	0
Vice-président	1
Secrétaire	1
Secrétaire adjointe	0
Trésorière	8
Trésorière adjointe	5
Chargée des relations féminines	15
Chargée des relations féminines adjointe	15
Chargé de la communication	2
Chargé de la communication adjoint	4

---

<sup>2</sup> Politique Nationale de Genre /Ministère de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant, Mai 2008.

**Annexe b) : tableau des différentes formations**

N° Activité	Thème	Période	Bénéficiaires		
			H	F	Total
2.2.1	La formation en passation de marchés au profit de 9 élus communaux dont 3 femmes, et 9 agents de services techniques déconcentrés directement concernés par la gestion des offres de prestations de services émises par le Conseil Municipal (CM) et le projet.	Sept. 2006	15	3	18
2.1.1	La formation sur les OMD et la gouvernance locale des personnes relevant des services techniques déconcentrés (STD), de la société civile, des élus locaux et représentants des partis politiques.	Juin 2006	43	8	51
2.3.1	La formation de 15 brigadiers phytosanitaires	Déc. 2006	20	0	20
2.3.1	La formation et l'équipement de 15 auxiliaires para vétérinaires	Déc. 2006	6	0	6
2.2.3	La formation sur la comptabilité et l'élaboration du budget des membres de la commission planification budget, des STD et des élus	Déc. 2006	12	3	15
2.2.6	La formation de 16 membres des structures relais en suivi évaluation	Déc. 2006	16	0	16
2.3.4	La formation des membres des cadres de concertation sur leurs rôles et responsabilités	Déc. 2006	97	53	150
2.2.5	La formation des membres de la COFOCO	Déc. 2006	15	4	19
<b>Au cours de l'année 2006, on constate qu'il ya eu huit (8) sessions de formation sur des thèmes variés ayant permis de toucher 295 acteurs de la commune dont 71 femmes soit 24 %</b>					
2.3.3	La formation de 3 VNU et des agents des STD en techniques d'élaboration et de gestion des DMP	Avril 2007	11	4	15
2.1.2	La formation des acteurs locaux sur les enjeux de la Gouvernance locale en rapport avec la fiscalité et la réduction de la pauvreté dans la commune urbaine de Diffa	Mai 2007	17	4	25
2.2.1	La formation des élus locaux (conseillers communaux, représentants de l'Administration, et de la chefferie traditionnelle la commune urbaine de diffa sur leurs rôles et leurs responsabilités	Mai 2007	19	5	24
2.2.3	La formation des membres de la commission planification et budget (CPB) du conseil municipal de diffa élargie aux représentants des CLD et CLD, sur les techniques, de planification et de communication	Juin 2007	18	2	20
2.2.1	La formation des femmes membres CLD et CLQ en leadership féminin	Juin 2007	0	30	30
1.1.6	La formation des membres du COFIL sur les techniques d'analyse des fiches et des DMP soumis par les promoteurs	Nov. 2007	17	2	19
2.2.1	La formation des membres du Conseil Municipal « CM » + le SG de la commune sur la gestion des DMP	Nov/ 2007	10	3	13
1.1.8	La formation des membres des CLD/CLQ sur l'identification d'idée de DMP montage mise en œuvre suivi et évaluation des DMP éligibles au FAIL	Nov – Déc. 2007	60	16	76
2.4.3	La formation des organisations de la société civile (ONG, Associations Groupements) en gouvernance démocratique	Déc. 2007	20	6	26
2.2.2	La formation des membres de la CPB en gestion et contrôle internes de la commune urbaine de Diffa	Déc. 2007	8	2	10
2.4.5	Formation membres COFOB	Déc. 2007	36	22	58
<b>Total année 2007 : 11 Sessions de formations réalisées sur des thèmes variés ayant permis de toucher 316 acteurs de la commune dont 128 femmes soit 40,50 %</b>					
2.3.2	Formation des CGIS (Comités de Gestion des Infrastructures Scolaires)	Juin 2008	24	06	30

N° Activité	Thème	Période	Bénéficiaires		
			H	F	Total
2.2.2	Formation des membres de la Commission Finances et de la sous commission Planification et Budget (CPB) de la commune	Juin 2008	08	03	11
2.2.3	Formation en Evaluation des outils de gestion et de contrôle interne de la Commune	Juin 2008	08	02	10
1.1.6	Formation sur l'appui au COFIL lors de la session d'analyse des DMP éligibles au fonds FAIL, soumis par les promoteurs	Août 2008	19	06	25
1.1.6	Formation sur l'appui au CM lors de la session d'Approbation des DMP éligibles au fonds FAIL	Août 2008	08	01	09
2.3.1	Formation des brigadiers phyto sanitaires	Août 2008	20	0	20
2.3.7	Formation/initiation des acteurs locaux en information Informatique/papier	Sept. 2008	06	08	14
1.4.3	Formation des membres de la Commission des Affaires Sociales et Economiques et de la sous Commission « CPB » sur la maîtrise de la matière imposable et procédures de recouvrement	Nov. 2008	20	03	23
1.1.6	Formation des femmes membres des groupements et Associations de développement de la Commune Urbaine Diffa en vie associative et leadership féminin	Déc. 2008	0	16	16
2.4.3	Formation des Prestataires locaux (ONG, GIE, bureaux) en techniques de préparation des dossiers de soumission	Déc. 2008	12	03	15
2.4.4	Formation des Entrepreneurs locaux en Techniques de préparation des dossiers de soumission et de Gestion de chantiers	Déc. 2008	14	01	15
2.2.4	Formation des membres des Commissions Foncières sur les problèmes liés au Cadastre et au titre foncier	Déc. 2008	17	03	20
<b>Total Année 2008 : 12 sessions de formation réalisées sur des thèmes cités dans la colonne 2 ; ayant permis de toucher 218 acteurs de la commune dont 72 femmes soit 33 %</b>					
	La formation des membres des comités de gestion des infrastructures sur les rôles et responsabilités des membres	Juin 2009	29	11	40
	La formation des acteurs locaux en informatique	Juillet 2009	7	7	14
2.3.1	La formation /recyclage de 24 brigadiers phytosanitaires	Juin 2009	24	0	24
2.2.3	La formation des membres des CGIS /COGES des écoles de la communes	Juin 2009	18	12	30
	La formation : appui aux jeunes en création et gestion d'entreprises	Juin 2009	20	06	26
	La formation des femmes membres de groupement et association en techniques de stockage, de transformation et de conservation des produits maraîchers	Juin 2009	0	50	50
<b>Au cours des 2 trimestres de l'année 2009, on constate qu'il y a eu SIX (6) sessions de formation sur des thèmes variés ayant permis de toucher 184 acteurs de la commune dont 78 femmes soit 42,39 %</b>					

**Au final le PACUR a organisé 37 sessions de formations qui ont bénéficié à 999 personnes, 694 hommes et 305 femmes.**

## **Annexe 2 : Synthèse sur les comités locaux de développement et les comités locaux de quartier, CLD et CLQ**

Par M. ABOUBACAR SOULEY

### **1. Conception et mise en place**

Les CLD/CLQ s'inspirent directement de l'expérience des PADL développée à N'Guigmi et Mayayi dans le cadre de programmes d'appui au développement local (réduction de la pauvreté et gouvernance locale) pilotés par le FENU. L'approche PADL se caractérise, entre autres, par une démarche ascendante et progressive en matière de planification et programmation des activités de développement local. Ce sont les institutions de base qui identifient des projets de développement et les soumettent aux CLD/CLQ. Ces derniers sont envisagés comme des espaces de concertation et de prise de décision qui regroupent un ensemble de villages (CLD) ou représentent un quartier (CLQ). Ils se situent donc comme une interface entre le conseil municipal (démocratie représentative) et les représentants des communautés à la base (démocratie participative). Ils ont en charge l'organisation de la participation des populations au développement local.

Dans le cadre du PACURD, 9 CLD (Boulanguou Yaskou, Malloum, Lada, Kangouri, Chétimari G. Artori, Kayowa, Ligaridi, Bagara, Coursari) et 6 CLQ (Sabon Carré, Diffa Château, Diffa Koura, quartier Festival, quartier Administratif, Afounori) ont été mis en place. Avant cette structuration, une mission d'information et de sensibilisation conduite par le projet et les autorités locales (maire et chef de canton) a sillonné les 6 quartiers et les 21 villages de la commune en février 2006. Le processus de structuration a été conduit par l'ONG VND-NUR basée alors à N'Guigmi. Dans les 6 quartiers urbains, l'on a mis en place 6 CLQ ; et dans les 21 villages ruraux, l'on a mis en place 21 CVD. Ce sont ces 21 CVD qui ont été ensuite regroupés en 9 CLD. Le bureau d'un CVD est constitué de 5 membres. Au total, pour les 21 villages et sur les 105 membres élus, la proportion de femmes est de 40%. Quant au bureau du CLD ou du CLQ, il comprend 10 membres. Et là, sur les 150 personnes élus, les femmes ne représentent guère que 35%.

### **2. Mission**

Les CLD/CLQ ont contribué à la réalisation des enquêtes dans le cadre de l'élaboration du PDC. Ils ont désigné des représentants qui ont eu à participer au comité chargé de cette activité. De la même façon, on a noté leur présence à l'occasion d'autres études (code de financement, SAFIC). Mais, c'est surtout dans le cadre de la mise en œuvre du FAIL que l'on a vu les CLD/CLQ. Leur rôle a consisté à susciter et accompagner des microprojets. Pour ce faire, ils ont dû se rabattre sur des porteurs, c'est-à-dire des organisations de la société civile ayant une existence légale juridique. Cela s'est fait assez facilement lorsqu'il s'agissait d'organisations ayant eu leurs propres initia-

tives. Par contre, pour certaines initiatives émanant directement ou inspirées indirectement des CLD/CLQ, les porteurs ont été activement recherchés.

C'est après consultation et concertation à la base que les CLD/CLQ remplissent des feuilles de microprojets (idée de projet) qui sont ensuite déposées à la commune. Leurs fiches sont étudiées par le COFIL auquel participent également des représentants des CLD/CLQ. Le COFIL effectue une présélection qui est soumise au conseil municipal. Les CLD/CLQ, à travers leurs porteurs sont invités à défendre leurs idées devant une commission de conseillers. C'est cette instance qui prend la décision finale. Si une idée est validée, les bénéficiaires sont alors appelés à formuler et monter leurs dossiers de microprojets. Les CLD/CLQ interviennent pour aider (mobilisation sociale, intermédiation avec des personnes ou des structures, etc.) et orienter (suggestions modificatrices). En tout cas, dans de nombreux cas, leur empreinte apparaît dans la réalisation des microprojets.

En matière de suivi, celui des CLD/CLQ n'est pas apparu structuré. Les animatrices du PACURD ont joué un rôle extrêmement important dans l'encadrement des CLD/CLQ et dans la facilitation de la mise en œuvre de leurs tâches sans que cela ait été une mission à elles explicitement définie. Une formation sur la gestion des microprojets a été donnée à quelques membres dirigeants. Des textes (statut et règlement intérieur) ont été élaborés à leur intention. Et un recyclage sur leurs rôles et responsabilités a été recommandé en 2008 suite à une campagne de sensibilisation populaire menée par l'ANPJ sur la gouvernance locale. Si les CLD/CLQ n'ont pas été à proprement suivis, ils n'ont pas à leur tour assuré un suivi de leurs microprojets. Les porteurs n'ont pas été accompagnés jusqu'au bout.

Néanmoins, la mise en place de ces structures a créé la commune en termes de besoin, de nécessité, et de place aux yeux des habitants. L'interface CLD/CLQ a comblé in vide entre les élus (le conseil municipal) et les électeurs. Il a permis aussi des apprentissages sur la citoyenneté (organisation, mobilisation, participation) et autres acquisitions de compétences spécifiques telles que la gestion de microprojets collectifs.

### **3. Efficacité, durabilité**

Les CLD/CLQ apparaissent comme de nouveaux centres de pouvoir et de légitimité. A côté de la chefferie administrative et coutumière, à laquelle les responsables des CLD/CLQ rencontrés nous sont apparus très proches, ils travaillent dans un champ traditionnellement dévolu aux chefs de villages/quartiers. Ce champ, c'est celui de la représentation des populations (ou de fragments de la population) et de l'intermédiation entre ces populations et les pouvoirs locaux.

Les CLD/CLQ ne sont pas représentatifs au sens d'être l'expression des diverses catégories et des différents courants de la société. Le déséquilibre est flagrant entre les 21 villages (même s'ils ne regroupent que 45% de la population de la commune) et les 6 quartiers du noyau urbain. En plus, la réalité urbaine n'est pas la réalité rurale : les besoins sont différents et la problématique de la mobilisation sociale se présente autrement.

Les CLD/CLQ, au-delà du PACURD et de son FAIL, auront besoin de grain à moudre. C'est dans le cadre du PACURD et avec lui seulement que ces structures ont eu à travailler : participation à des enquêtes, organisation de forums, mise en œuvre du FAIL. Après le PACURD, que feront-ils ? Comment abordera-t-on les questions ouvertes et non réglées : celle de leur existence légale en face du cadre légal en place ; celle de leurs fonctions en face des organisations de la société civile traditionnelles ; celle de leur encadrement, de leur suivi et de l'évaluation de leurs activités ; celle de leur légitimité et représentativité ; celle de leurs relations avec les structures existantes.

### Annexe 3 : Eléments de méthodes, hypothèse de résultats et répartition des résultats par binôme

Produit	Ensemble d'activités	Résultats globaux	Consultants
1° Gouvernance	11 Appui aux organes locaux	<b>A</b> L'amélioration de la fonctionnalité des instances municipales (activité 111 à 115)	Emilie / Souley
		<b>B</b> La mise en place et d'instances représentatives de la société civile qui jouent effectivement leurs rôles (activité 115 à 118)	Souley / Catherine
	12 Etape préalable à la planification	<b>C</b> La commune maîtrise ses processus de planification, grâce notamment à la réalisation « d'étapes préalables »	Emilie / Souley
	13 Outil de programmation de planification et de budgétisation	<b>D</b> La maîtrise par la commune des outils de planification et de budgétisation	Emilie / Souley
	14 Outil de gestion financière	<b>E</b> L'amélioration de maîtrise par la commune de l'exécution de son budget	Emilie / Souley
	15 Convention HCRAD	<b>F</b> La contribution des acquis du programme à la politique nationale de décentralisation (et maîtrise mis en œuvre projet	Daniel
2° Renforcement de capacité	21 Sensibilisation des populations	<b>G</b> Contribuer à une meilleure information et participation des populations à la gestion de la commune	Souley / Catherine
	22 Formation technique des institutionnels locaux	Cf. Résultats A	
	23 Formation des représentants des services techniques (Etat)	Cf. résultats G	
	24 Formation des formateurs et des représentants des OSC	CF. Résultats A, B, et I	
3° Instruments financiers	31 Manuel de procédure des communes	<b>G</b> Améliorer les capacités de maîtrise d'ouvrage de la commune la fonctionnalité de ses services et de sa collaboration avec les services déconcentrés	Emilie / Souley
	32 Convention Projet / commune.	<b>H</b> La mise en place d'un outil financier « durable » maîtrisé par la commune	Emilie / Souley
	33 Mise en place juridique du FIL Diffa		
	34 Code de financement (		
	35 Mise en œuvre des investissements	<b>I</b> L'amélioration des services offerts aux populations par la réalisation de micro réalisation de qualité, approprié	Catherine / Oumarou
	36 Fonds de réserve		
4 : Impact sur les politiques publiques (communication capitalisation)	41 Suivi évaluation par les services communaux	Cf. Objectif G (et maîtrise mise en œuvre projet)	Daniel
	42 Stratégie de communication	Cf. Résultat G (activité 422, 423)	
		Cf. Résultat F	
5° Microfinance		K	Djibrine

## Annexe 4 : Eléments de méthode (suite), questions évaluatives par résultats attendus et mode d'investigation correspondant

Résultats globaux	Questions évaluatives	Entretiens individuel et collectif
<b>A. L'amélioration de la fonctionnalité des instances municipales (activité 111 à 115)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>★ Bilan descriptif fonctionnement des instances (visées 'Nb, présence, traces écrites)</li> <li>★ Nature de l'appui PACURD</li> <li>★ Impact sur fonct. Commune pendant le projet</li> <li>★ Formation, Apprentissage des membres, (Vision, Genre)</li> <li>★ Autonomie post PACURD</li> <li>★ Lien entre Instances municipales, Population.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Entretien individuel ad hoc</b> Maire / adjoints / SG / SM /Receveur / Echantillon Mbres commission ? / Si possible « formateurs »</li> <li>▪ <b>Entretien Equipe Projet</b></li> <li>▪ <b>Entretien collectif</b> Elus / Commission Budget / (et autres com ?) / (et collectif appui conseil ?)</li> <li>▪ <b>Cf. autres entretiens</b> Comités locaux / COFIL / STD / Autres projets / Notabilités et Personnes ressources (Chef Tradit, Leader assoc) »</li> </ul>
<b>B. La mise en place d'instances représentatives de la société civile qui jouent effectivement un rôle d'interface avec la municipalité (activité 115 à 118)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>★ Bilan « descriptif » mise en place, composition des comités, mécanisme de constitution</li> <li>★ Bilan « descriptif Fonctionnement (bilan objectif Nb objet réunion) convoque, répartition des rôles, objet des réunions PACURD ou inter face autres projets)</li> <li>★ Formation, Apprentissage, Opinion Bilan des participants (Homme Femme)</li> <li>★ Impact sur Fonct. Décision</li> <li>★ Autonomie post projet et rôle hors projet (Cf. Grain à moudre)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Entretien individuel ad hoc</b> Maire / Si Possible les prestataires formations / Le service « Développement communautaire</li> <li>▪ <b>Entretien collectif ad hoc</b> 3 Focus Groupes, un par type de comité</li> <li>▪ <b>Cf. autres entretiens</b> Cf. Maire Cf. équipe projet Autres projets et ONG d'appui intervenus en appui à ces structures ou agissant sur leur territoire</li> </ul>
<b>C. La maîtrise par la commune des processus de planification grâce notamment à la réalisation « d'étapes préalables » '(CF aussi « vision »</b>	<p>Bilan réalisation des études (Processus de Commande et de Mise en œuvre, finalisation)</p> <p>Analyse critique doc Cf. Objectif</p> <p>Effets acteurs et opinion (les différents acteurs et leur relation)</p> <p>Usage effectif formel (Cf. Autres projets, autres acteurs; cf Micro réalisation, programmation actuelle et future commune)</p> <p>Prévision sur suite processus planification</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Cf. autres entretiens</b> Cf. Maire / Cf. Staff Mairie / Cf. Commission Planification Cf. Entretien Equipe Projet Cf. Questionnement Commission, Comités locaux ; ONG et Population Cf. Services Techniques départementaux / Cf. autres projets</li> </ul>
<b>D. La maîtrise par la commune des outils de programmation et budgétisation annuelle</b>	<p>Maîtrise formelle du processus budgétaire</p> <p>Caractère « démocratique » de l'élaboration du budget</p> <p>Raison de non maîtrise (capacité prévoir recettes « Etat », Capacité prévision dépenses)</p> <p>Processus de programmation annuel de programmation des investissements ? (Cf. le 1<sup>er</sup> PIP et Investissement)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Entretien individuel ad hoc</b> Payeur Trésors, Directeur Régional impôt</li> <li>▪ <b>Cf. autres entretiens</b> Cf. Entretien Maire et adjoint Cf. Entretien SG, SM et receveur Municipal Cf. Entretien Equipe Projet Cf. Commission Finance Budget Cf. Service technique Cf. Entretiens « Comités locaux »</li> </ul>



<p><b>E. La contribution des acquis du programme à la politique nationale de décentralisation (et maîtrise mis en œuvre projet</b></p>	<p>La supervision L'information et la diffusion La reproductibilité ?</p>	<p>▪ <b>Entretien individuel ad hoc</b> Préfet <b>Cf. autres entretiens</b> Maire Des personnes interviewées par ailleurs ayant participé aux ateliers de capitalisation et échange ( ?)</p>
<p><b>F. L'information des populations sur la gestion communale, sa participation et celle des OSC à cette gestion</b></p>	<p>POPULATION Le bilan effectif des actions « grand publics » de sensibilisation (quelles Stratégies) et des réunions de concertation Effet : (mémorisation, opinion, éventuel changement induit déclaré : Participation aux Cadres de concertation et réunion instances municipales) Information sur gestion municipale (degrés, origine : radio, restitution par cadre concertation)</p>	<p>▪ <b>Entretien individuel ad hoc</b> Les prestataires (privés et STD ayant animé les actions de sensibilisations ▪ <b>Entretien collectif ad hoc</b> Six Focus Groupe par catégories (Jeunes, Femmes, Hommes) / Agglomération, Village <b>Cf. autres entretiens</b> Cf. Équipe projet Cf. Entretiens Conseillers municipaux Cf. Comités locaux</p>
	<p>OSC Participation des OSC « Formelles » au processus (Corporation, ONG, Coopératives agricoles, Organisation de femmes, organisations de jeunes...)</p>	<p>▪ <b>Entretien individuel ad hoc</b> Entretiens personnes ressources (responsables d'Assoc + Impliquées), notabilité « politique, sociale économique) <b>Entretien collectif ad hoc</b> Rencontre collective chambre ONG Association <b>Cf. autres entretiens</b> Cf. Equipe projet (Panorama) Cf. Elu (leur opinion sur collaboration et) Cf. développement Communautaire Cf. questionnements « entreprises » / Cf.Corporations ?</p>
<p><b>G. L'institution municipale est renforcée</b></p>	<p>FONCTIONNALITE SERVICE: GRH Le renforcement des compétences collectives des personnels municipaux (formation, evolution staf, évolution conditions) Amélio management et organisation (conseil, réforme, mise en place d'outil, fiche de poste, suivi) Maîtrise Suivi Amélioration collaboration STM et STD</p>	<p>▪ <b>Entretien individuel ad hoc</b> Eventuellement les prestataires <b>Cf. autres entretiens</b> Le Maire et le SG en temps que patrons et Coordinateurs Les « formés » : Elu, Staff municipal, STD</p>
	<p>L'INSTITUTION Vision politique de développement de l'institution, Positionnement institution autres acteurs (Services Déconcentrés, ONG) Relation et rôles vis à vis des autres projets Image (CF F)</p>	<p>▪ <b>Entretien individuel ad hoc</b> Eventuellement Chef de canton ? Deux entretiens avec Chef de village et de quartier <b>Cf. autres entretiens</b> Cf. Maire, adjoints, i SG Cf. Personnes ressources externes « structurants » / Préfet Cf. autres projets et autres acteurs Cf. Focus Groupe « population » et autres</p>

H Un outil financier durable et efficient est mis en place	<p>LE CIRCUIT DU TRESORI</p> <p>Rappel conception et « transmission mise en place » du Fond</p> <p>Maîtrise effectif de l'outil</p> <p>Qualité de l'outil (A préciser : Transparence, délais de paiement, traçabilité...)</p> <p>Avenir du dispositif après PACURD</p>	<p>▪ <b>Entretien individuel ad hoc</b></p> <p>Equipe Projet</p> <p>Payeur Diffa</p> <p><b>Cf. autres entretiens</b></p> <p>Equipe projet pour clarifier circuit</p> <p>Cf. Le maire, le SG, le Receveur</p> <p>Cf. Préfet</p> <p>Cf. Fournisseurs prestataires interrogés dans le cadre du micro projet FAIL</p>
	<p>LE FONCTIONNEMENT DU GUICHETS DU FDC ET FDR</p> <p>Peut-être double emploi avec D sur programmation :</p> <p>Qui décide comment quand des investissements financés par le FDC et le FDR ?</p> <p>Rôle des CV CL CQ</p> <p>Qui assure et contrôle le lancement et le dépouillement des AO</p> <p>Qui assure le suivi des chantiers et la réception des ouvrages</p>	<p><b>Entretien collectif ad hoc</b></p> <p>Réunion collective COFIL</p> <p>Discussion spé avec ingénieur Pacurd</p> <p><b>Cf. autres entretiens</b></p> <p>Cf. Commission Budget, Elu diu CM</p> <p>SG, SM</p> <p>Cf. les comités locaux CV CL CQ</p> <p>Cf. Ingénieur GR du PACURD</p> <p>Cf. STD (dans leur Fonction Bureau d'étude)</p> <p>Cf. autres programmes Diffa ?</p> <p>Cf. entreprises interrogées dans cadre études de cas Micro</p>
	<p>LE FONCTIONNEMENT DU GUICHET FAIL</p> <p>En plus des questions FDC FDR :</p> <p>L'élaboration des demandes : Appropriation difficulté pour monter les Demandes (qui le fait, qui influence ?)</p> <p>La sélection des dossiers (éventuelles difficultés, % et causes rejets et refus)</p> <p>La mise en œuvre : Qui lance les Ao, qui sélectionne, qui « réceptionne i</p>	<p><b>Entretien individuel ad hoc</b></p> <p>Cf. Prestataires formation</p> <p>Animateurs et animatrices PACURD</p> <p><b>Cf. autres entretiens</b></p> <p>Cf. COFIL</p> <p>CF. Staff municipal</p> <p>Cf. CV, CL, CQ</p> <p>Cf. Groupe porteur Micro (études de cas)</p> <p>Cf. prestataires Micro (études de cas</p> <p>Cf. porteurs Micro</p>

<b>I Des « micro-réalisations » de qualité, appropriées et maîtrisées, contribuent effectivement à l'amélioration des services offerts aux populations</b>	FDC / FDR (échantillonnage) Bilan globale Qualité et coûts des infrastructures Respect des procédures « marché » et le processus d'AO.... Le processus de décision (qui ? Quand ? Quels délais) utilisation (par qui), Impact sur institution mairie, impact « bénéficiaires », niveau de satisfaction bénéficiaire, pronostic durabilité du service (gestion service, prise en compte des frais récurrents) Cohérence Micro / Vision Globale de l'amélioration du Service : Contribution Service Lien formation / Micro réalisation	<b>Etudes de cas rapides :</b> Visites de réalisations, questionnements rapides des bénéficiaires, porteurs et entrepreneurs, examen des dossiers d'AO et CR des instances, <b>Etudes de cas approfondies:</b> Etudes de cas approfondies ou, en plus, Catherine organise des Focus bénéficiaires 2 ou 3 (Ecole, case de santé, le marché, point d'eau) <b>Cf. autres entretiens</b> Cf. équipe projet pour échantillonnage Cf. Question Spé sur études de cas aux acteurs de la mise en œuvre du Fonds ( ? )
	FAIL (échantillonnage) Le processus de décision (qui ? Quand ? Quels délais) utilisation (par qui), Impact sur institution mairie, impact « bénéficiaires », niveau de satisfaction bénéficiaire, pronostic durabilité du service (gestion service) Cohérence Micro / Vision Globale de l'amélioration du Service : Contribution Service Lien formation / Micro réalisation	<b>Entretien collectif ad hoc</b> Deux trois réunions de groupes de bénéficiaires + visites terrains rapide <b>Entretien individuel ad hoc</b> Entretien (après ces visites) avec les prestataires
	APPROCHE SERVICE Diagnostic rapide état services, Piste d'amélior de l'offre globale service, place de la commune et place micro dans l'amélior de l'offre	<b>Entretien individuel ad hoc</b> Entretien Inspecteur éducation de base primaire, Fédé Parent d'élève, des représentants GOGES
<b>J la commune à permis à l'installation d'une institution de micro finance qui contribue effectivement au développement économique de la commune</b>	Développement service Cf. Chiffre ASUSU Effet services (Cf. étude ASUSU) impact éco qui sont les bénéficiaires qu'est-ce qu'ils gagnent (eventuellement) La relation Municipalité ASUSU (PACURD) Perspective ASUSU et Municipalité	<b>Entretien individuel ad hoc :</b> Responsables Locaux ASUSU (le Mardi 3) Les reps des autres IMF ou projets faisant ou ayant fait du Crédit Eventuellement resp. Zinder au retour <b>Entretien collectif ad hoc :</b> QQ groupements bénéficiaires <b>Cf. autres entretiens :</b> Le Maire, L'équipe Projet

## Annexe 5 : Liste des personnes rencontrées

### 1. Personnes rencontrées à Niamey

19/10/09	Mme Elise Vannortlelingen, Chargée de Programme FENU
	M. Amadou Abdou, Expert Communication PCLCP
	M. Sounna Soumana, Gestionnaire PCLCP
	M. Mossi Abdou, Expert Suivi Evaluation PCLCP
	M. Mahamadou Laouali, VNU PCLCP
20/10/09	Pr. Tidjani Alou, chercheur Décentralisation LASDEL
	M. Philippe Lavigne Delville, Chercheur LASDEL
	M. Harouna Mahamadou, consultant Micro-finance
21/10/09	M. Pierre Poli SCAC Ambassade de France au Niger
	M. Bawa HCME
	M. Attaher HCME
	M.Kona HCME
22/10/09	M. Issaka Abdoulaye, 2 <sup>ème</sup> Fondé de Pouvoir Trésorerie du Niger
	M Alassane Seyboun, Directeur DGAT/CT
	M Maman salifou, DGAT/CT
	M Saidou Halidou, DGAT/CT
	Mme Reki Moussa, Directrice Asusu Ciigaba
	M. Issoufou Kodo, Directeur Crédit Asusu Ciigaba
23/10/09	M.Saley Maizoumbou, Ancien Communicateur PACURD
	M Yacoubou Maman Sani Haut Commissaire au Développement (MEF)
	M Yaya Seydou, Commissariat au développement (MEF)r

### 2. Personnes rencontrées à Diffa

	<b>Les autorités de Diffa</b>
	M. Yacouba Oumarou, Gouverneur de Diffa
	M. Boubakar Alkali Le préfet de Diffa

	<b>Les élus de la communauté urbaine de Diffa</b>
	M. Boukar Kollo Boussam, Maire par intérim Commune de DIFFA
	M. Abdoulaye Malam Boukar, ancien Maire de Diffa
	M. Issa Hardo Bammé, Conseiller membre Commission Municipale
	M. Kaigama Kiari Adam, Conseiller membre Commission Municipale, Membre du COFIL
	M. Mamadou Malam Gagi, Conseiller membre Commission Municipale
	M. Kalla Kourna, Conseiller membre Commission Municipale
	El Hadj Momouni Oumarou, Conseiller membre Commission Municipale
	El hadj Kiari Adam, Conseiller membre Commission Municipale
	Mme Ramatou Gadagé, Conseillère membre Commission Municipale
	Mme Mani Aissa Ousmane, Conseillère membre Commission Municipale
	Mme Aichatou Saley, Conseillère membre Commission Municipale
	Mme Kalloumbou Ari Zarami, Conseillère membre Commission Municipale
	<b>L'Unité de Gestion du PACURD</b>
	M. Mani Alat Coordinateur P.I. du PACURD
	Mme Dabougui Assouma Administratrice Comptable du PACURD
	M. Ibrahim Hassane Chargé Suivi Evaluation . du PACURD
	Madame Keillou Elhadji Abari ex-animatrice PACURD
	Mme Halima Kazelma ex- animatrice PACURD
	<b>Les cadres des services municipaux</b>
	M. Lawan Malan Kiari, Secrétaire Général CUD
	M. Mahadi Moumine, Secrétaire Municipale CUD
	M. Ali Maman Barka, Cellule d'appui CUD
	Mme Kori Yakaka, Receveur municipal CUD
	Le responsable du Cyber Café de CUD
	M. Madou Aboubacar, Agent CUD, Membre du COFIL
	Chef de service administratif et responsable documentation
	M. Le chef du service Etat civil
	<b>Les responsables des services techniques déconcentrés</b>
	M. Directeur régional et départemental de l'Hdraulique
	M. Le directeur des services du Génie Rural
	M. Mani Abdousalam, Payeur Diffa
	M. Chef de Centre, Directeur P.I. D.R.Impôts de Diffa
	M. Maman Mahaman Directeur Départemental aménagement du Territoire -Développement Communautaire
	<b>Les ONG nationales et internationales et des programmes de développement présents à Diffa</b>
	M. Chetima Ari, représentant ONG et Assoc. Membre du COFIL
	Malam Brah Mamadou Secrétaire général Antenne régional Diffa , ONG ANPJ
	Hamza Djibril Coordonnateur régional Diffa ONG Karkara
	Djibril Issa Chargé de programme ONG Karkara
	Attikou Madougou Administrateur régional Diffa Care

	Issa N'Gama BERD/animateur communes de Diffa et Gueskéro
	Ali Salé PROGRES Care
	Nodé Abdou Mountari Président Conseil d'Administration ONG AVER/NIYA
	Inazoum Ibrahim, Régisseur Radio Anfani Diffa
	Allachi Boukar, Coordonnateur PADL Diffa
	<b>Les institutions financières présentes à Diffa</b>
	Boukar Kassoum, chef guichet Asusu Cigaba Diffa
	Mme Maou Ayoub
	M. Haladou Idi, chef d'Agence Bia Diffa
	M. Harouna Momouni, P/CA Mutuelle N'GADA
	M. Bawa Keita, Gérant P.I. Mutuelle N'GADA
	M. Kaigama Kiari Adam, SG/CA Mutuelle N'GADA
	Groupe AEC Dadin Kanmou, Quartier Sabon Carré
	<b>Les membres des CLD et CLQ</b>
	Elhadji Ousmane Kadey Président CLD Kayama
	Madame Bintou Madou Chargée des femmes CLD Kayama
	Elhadji Chétima Malam Maïdoubou Président CLD Maloundi
	Tchiari Kaka Kourchou Président CLD Kangouri
	Madame Mariama Kollo Chargée des Femmes CLD Kangouri
	Djibril Idi Président CLQ Sabon Carré
	Ibrahim Kalatchi Secrétaire général CLQ Sabon Carré
	Adamou Waziri Président CLQ Château
	Madame Yakaka Mahaman Chargée des femmes CLQ Château
	CLQ quartier Festival Diffa
	<b>Bénéficiaires des actions, organisations de bases</b>
	Groupe AEC Dadin Kanmou, Quartier Sabon Carré
	Groupe AEC Toungoom, village de Bagara
	Communauté de Awaridi, 45 personnes présentes
	Membres CVD et CGIS école Boulangu Yaskou
	Directeur école Boulangu Yaskou
	Membres foyer féminin Lada et CLD Lada
	Jeunes quartier Afounori Diffa
	GF Doussouwa Diffa Koura
	Groupe agricole de Koulo Kara (FAIL)

### 3. Personnes présentes lors de la restitution finale à Niamey

Mr Mamane Dan Bouzoua	DDI/HCME	<b>Président de séance</b>
M. HASSANE Ibrahim	PACURD	Rapporteur
M. MANI ALATE	PACURD	
M. DABOUGUI ASSOUMANA	PACIURD	
M. Alassane Seybou	MI/SP/D (DGAT/CL)	
M. Saïdou Halidou	MISP/DGDD	
M. Seyni Soumana	DGEPD/ME/F	
M. Pierre POLI	SCAC Ambassade de France	
M. Magagi Laouan	PCLCP/PNUD	
M. Mahamadou Koné Gado	HCME	
M. Boubakar Alkali	Préfet de Diffa	
M. Djoumé Sylla	FENU Bureau Régional Dakar	
M. Laoualy Ada	Assistant Représentant Programme PNUD	
M. Salissou Moussa	PNUD	
M. Bawa Gaoh Ousmane	CT/HCME	
M. Boukar Kollo Boussam	Maire par intérim Commune de DIFFA	
M. Abdoulaye Malam Boukar	Ex-maire Commune de DIFFA	
M. Chétima Ari Madi	Société Civile DIFFA	
Mme. Sala Habi Reki	DG ASUSU	
Mme. Emilie Barrau	Membre équipe évaluation	
Mme. Catherine Belemsigri	Membre équipe évaluation	
M. Maïnassara Djibrine	Membre équipe évaluation	
M. Souley Aboubacar	Membre équipe évaluation	
M. Neu Daniel	Membre équipe évaluation	
M. Sadissou Oumarou	Membre équipe évaluation	

## **Annexe 6 : Bibliographie**

1. PRODOC FENU PACURD (2005)
2. Rapport d'étude de référence sur la Commune Urbaine de Diffa, Avril 2006,
3. Rapport sur la Structuration du milieu en Commune Urbaine de Diffa, Avril 2006,
4. Code de Financement du FILD-PACURD, déc.2006,
5. Manuel de Procédures Administratives et Financières de la Commune Urbaine de Diffa, Avril 2006;
6. Le Dépliant sur le PACURD, mars 2006
7. Rapport technique d'exécution de l'atelier de lancement du PACURD, avril 2006
8. Rapports Annuels d'Activités du PACURD (2006, 2007 et 2008).
9. Plan de Développement de la Commune Urbaine de Diffa, déc.2006
10. Rapport d'évaluation à mi-parcours du projet PACURD, Novembre 2007
11. Rapports périodiques contractuels du Projet
12. Convention entre l'institution de microfinance ASUSU Ciigaba et la Commune de Diffa pour la composante microfinance, avril 2007
13. Note de capitalisation sur le circuit du trésor, juin 2008
14. Audit comptable et financier d'ASUSU Ciigaba à Diffa, décembre 2008
15. Rapports d'audits comptable et financier pour les exercices de 2005 à 2008
16. Rapport SAFIC
17. Rapport des supervisions organisées par le FENU en 2008
18. Rapports des missions de supervision conjointes 1 et 2 organisées par le HCME en 2008 et 2009.



## **Annexe 7 : Termes de référence**

### **A. Contexte de l'évaluation**

Ce projet est régi par un protocole d'accord signé entre le Fonds d'Equipement des Nations Unies et le Ministère des Affaires Etrangères le 3 décembre 2004 pour une durée de 3 ans et demi. La mise en œuvre opérationnelle relève de deux documents de projets qui engagent également les autorités de Mauritanie et du Niger pour une durée prévisionnelle de 3 ans. Le projet en Mauritanie a vu ses activités de terrain démarrer au début de l'année 2005 après signature du document d'appui aux communes de l'Assaba le 27/12/2004 et pour ce qui concerne le Niger, en mai 2005 après signature du document d'appui à la commune urbaine de Diffa le 15 février 2005.

L'évaluation finale respecte l'article 5 du protocole d'accord signé entre le Fonds d'Equipement des Nations Unies et le Ministère des Affaires Etrangères.

### **B. Envergure de l'Evaluation**

Le rapport final de l'évaluation comportera 3 parties :

1. Une dimension stratégique couvrant le partenariat entre le Ministère des Affaires Etrangères et Européennes de la République Française (MAEE) et le FENU dans une perspective d'avenir pour le partenariat entre MAEE et le FENU ;
2. L'évaluation du Projet d'appui à la commune urbaine de Diffa (PACURD) – Niger ;
3. L'évaluation du Projet d'appui aux communes de l'Assaba (PACA) – Mauritanie.

### **C. Partenaires de l'évaluation**

Le MAEE finance à hauteur de 2,920,000 € les activités des projets PACA et PACURD. Plus précisément, il contribue pour 1,274,062 € en faveur du volet PACURD au Niger et 1,645,938 € en faveur du volet PACA en Mauritanie.

Le MAEE est partie prenante dans la conduite de cet exercice et participera à l'évaluation comme suit :

- Examen et approbation des TDR ;
- Revue des rapports d'évaluations ;
- Participation aux restitutions nationales à Niamey et Nouakchott, ainsi qu'à la restitution globale à New York ;
- Echanges avec l'équipe d'évaluation au cours de leurs missions à travers des personnes ressources feront partie des personnes à enquêter.

Une réunion de restitution de cette évaluation est prévue au MAEE à Paris par le chef d'équipe de l'évaluation.

De plus, le PNUD est également concerné par la présente étude afin de pouvoir dans un futur proche mieux positionner son appui aux gouvernements, en partenariat avec le FENU,

## **D. Méthodologie et organisation de l'évaluation – Annexe 2**

### **a) Processus d'Evaluation**

La méthodologie suivie par la mission comprendra neuf étapes :

- 1. Briefing de pré-mission** (par téléconférence) :  
Briefing de l'équipe d'évaluation par le personnel du FENU : Briefing initiaux par le Siège du FENU et le Bureau Régional de Dakar.
- 2. Dans la capitale Niamey et Nouakchott:**  
**Atelier de formulation d'hypothèse**  
Atelier interne dirigé par le/la chef d'équipe afin d'assurer une compréhension commune et partagée des membres de l'équipe concernant le montage, les objectifs et les résultats attendus du projet, ainsi que de la portée de l'évaluation du plan de travail.
- 3. Entretien avec les parties prenantes :**  
Briefing à Niamey et Nouakchott par le bureau du PNUD et l'unité FENU, et un entretien avec l'Agence Gouvernementale de contrepartie.  
Rencontres à Niamey et à Nouakchott avec les partenaires et les membres du Comité National chargé du pilotage du projet, ainsi que toute autre partie prenante au projet. Le/la Chargé(e) de Programme du FENU fournira une liste de personnes à contacter, mais la mission pourra également adjoindre d'autres noms à cette liste.
- 4. Dans la zone d'intervention du projet – au niveau départemental**
  - Lancement de l'évaluation par un atelier ou réunion d'information sur l'évaluation au niveau départemental avec les parties prenantes clé au niveau local (représentants du gouvernement et des communautés etc.) ;
  - Entretiens individuels avec certains participants de l'atelier de lancement comme l'équipe de projet, les autorités provinciales et/ou départementales etc. ;
  - Atelier participatif au niveau départemental à la fin de la mission de terrain.
- 5. Dans la zone d'intervention du projet – au niveau local**
  - Entretiens avec les représentants du gouvernement au niveau local ;
  - Entretien et « Focus Group » avec les fournisseurs d'infrastructures et fournisseurs de services associés et usagers.
  - Entretiens avec le secteur privé impliqué dans la construction et entretien des ouvrages.
  - Focus Group avec les représentants des populations
  - Appréciation des projets d'infrastructures physiques.
- 6. Dans les capitales Niamey et Nouakchott:**
  - Entretiens supplémentaires si nécessaire ;
  - Débriefing du Représentant Résident, Gouvernement, Chargé de programme FENU.
- 7. Débriefing National organisé par le/la chargé(e) de programme FENU :**
  - Atelier ou réunion au niveau national avec toutes les parties prenantes afin de présenter et valider les enseignements et recommandations provisoires du sommaire exécutif (aide mémoire et une présentation PowerPoint) ;
  - Remise du contenu provisoire.
- 8. Débriefing Global organisé par l'Unité d'Evaluation FENU au siège à New York :**

- Débriefing Global via une téléconférence du siège. Les participants du siège FENU, PNUD Bureau Pays, PNUD Bureau Régional et BDP, bailleurs.

## 9. Restitution au Ministère des Affaires Etrangères à Paris par le Chef d'Equipe

### b) Méthodologie d'Evaluation et outils

La grille ci-dessous fournit un résumé des instruments d'évaluation pour chaque étape dans le processus d'évaluation détaillé dans le manuel d'évaluation.

#### 1. Utilisation des instruments dans le processus d'évaluation

Outils proposés	Réunion de l'équipe d'évaluation	Interviews avec les acteurs nationaux, régionaux et locaux	Atelier de lancement	Réunions avec les acteurs régionaux et locaux	Discussions en groupes focaux	Enquêtes	Evaluation physique des infrastructures	Atelier national et local de compte rendu
Guide pour l'atelier de formulation des hypothèses	X							
Interviews avec les acteurs clés et questionnaires		X		X				
Guide d'évaluation participative			X					X
Guide pour les discussions en groupes focaux					X			
Questionnaires d'enquêtes						X		
Format de présentation sur les principales conclusions			X					X

### E. Composition de l'équipe d'évaluation

Etant donné que les deux projets découlent d'une même Convention de partenariat entre bailleurs de fonds et présentent des similitudes en termes d'objectifs et d'approches de mise en œuvre, une seule équipe d'évaluateurs internationaux évaluera les projets en Mauritanie et au Niger afin de permettre une analyse plus profonde. Dans la mesure où le projet PACURD au Niger a une composante supplémentaire de Microfinance, un consultant international expert en Microfinance accompagnera la mission au Niger.

Une équipe de consultants nationaux sera associée aux consultants internationaux dans chaque pays.

La mission d'évaluation sera composée d'une équipe de :

- 2 consultants internationaux
- 4 consultants nationaux par pays (le quatrième travaillant sur la microfinance exclusivement et pour le Niger)

**a) Profils des consultants internationaux:**

La mission sera composée comme suit:

**1/ Chef de mission – Expert en développement local (International) – 70 jours couvrant le Niger et la Mauritanie**

Le **chef de mission** doit avoir des connaissances approfondies en :

- développement local, avec une expérience dans la conception, le suivi et l'évaluation de projets d'appui à la décentralisation et au développement local;
- assistance technique à la gestion des finances publiques (sous maîtrise d'ouvrage communale) et fourniture des infrastructures socio-économiques et services de base, renforcement des capacités locales et dans les différents domaines politiques et administratifs de la décentralisation ;
- approches conceptuelles et opérationnelles d'évaluation des politiques et programme de décentralisation ;
- appréciation de l'aspect genre et des approches participatives;
- gestion de projets / programme selon la démarche « gestion axée sur des résultats ».
- expérience comparative des programmes d'appui de la décentralisation et développement local ;
- expérience du Niger et/ou de la Mauritanie et de la région sahélienne est un atout ;
- compétences confirmées de gestion d'équipe et de leader ;
- expérience d'au moins dix ans dans les domaines susmentionnés et parfaite maîtrise de la langue française.

Le chef de mission est responsable de:

- la conduite de la mission
- la division de travail entre les membres de l'équipe
- le développement d'un plan d'évaluation et la démarche méthodologique
- la restitution des conclusions d'évaluation et les recommandations aux parties prenantes à la fin de la mission sur place et au siège à New York, y compris la production d'un Aide Mémoire en amont du débriefing sur place.
- la production du rapport de mission (première version et version finale).
- couvrir les tâches telles que mentionnées dans les TDR.

**2/ Expert en décentralisation et développement local (International) – 60 jours couvrant le Niger et la Mauritanie**

Un **consultant international** avec des connaissances approfondies et une expérience d'au moins dix ans en matière de:

- développement local, décentralisation et développement économique local ;
- l'appréciation de l'aspect genre et des approches participatives ;
- suivi et évaluation de programmes et projets de développement ;
- développement des capacités institutionnelles ;
- expérience dans la région ouest africaine dans les domaines mentionnés ; expérience du Niger et ou de la Mauritanie est un atout;
- une parfaite maîtrise de la langue française.

Le consultant international appuiera le chef de mission dans ses travaux. Il/elle est responsable de :

- l'appréciation technique d'intervention du projet dans le domaine du développement économique local ;
- contribuer au développement du plan d'évaluation et de la méthodologie;
- fournir les éléments d'évaluation déterminés par le chef de mission ;
- contribuer à la présentation des conclusions de la mission et recommandations pour la réunion de la restitution ;
- contribuer au rapport (première version et version finale) y compris la partie relative aux domaines susmentionnés

#### **b) Profil des consultants nationaux**

##### **1/ Ingénieur en génie civil (national) – 26 jours**

Un **consultant national, ingénieur en génie civil**, justifiant une expérience d'au moins sept ans dans :

- Infrastructures et prestation de services, y compris le design et la mise en œuvre de la construction des infrastructures, processus d'appel d'offres et de maîtrise d'ouvrage, appréciation de la qualité technique et des coûts des infrastructures, systèmes d'entretien et de maintenance etc. ;
- Expérience en suivi et évaluation de programmes et projets de développement ;
- Il/elle devra avoir une bonne connaissance de la langue française.

##### **2/ Socio-économiste (national) - 26 jours**

Un **consultant national**, justifiant une expérience d'au moins sept ans dans :

- L'évaluation des effets d'interventions des programmes au niveau de la viabilité des ménages ;
- La gestion des enquêtes pour recueillir des données quantitatives et qualitatives, en appliquant des techniques participatives ;
- La décentralisation et le développement local ;
- Les finances locales et de proximité ;
- Expérience en suivi et évaluation de programmes et projets de développement ;
- Il/elle devra avoir une bonne connaissance de la langue française.

##### **3/ Spécialiste en participation, inclusion sociale, genre (national) – 26 jours**

Un **consultant national, spécialiste en participation, inclusion sociale, genre**, justifiant une expérience d'au moins sept ans dans :

- Evaluation de la performance des programmes par rapport au niveau de participation dans le processus de planification et de la réalisation d'infrastructures et services ;
- Evaluation du niveau de satisfaction par rapport au processus, aux résultats et l'impact du projet, désagréé par genre, situation socio-économique, répartition ethnique etc. ;
- Pour la Mauritanie, Il/elle devra avoir une bonne connaissance de la langue française et de l'arabe. La connaissance des langues nationales (surtout le Poular) est un atout

Les consultants nationaux appuieront le chef de mission. Ils/elles sont responsables de :

- Contribuer au développement du plan d'évaluation et de la méthodologie ;
- Fournir les éléments d'évaluation pertinents relatifs au domaine de sa spécialisation tels que déterminés par le chef de l'équipe ;
- Contribuer à la présentation des observations de la mission et des recommandations à la réunion de restitution ;
- Contribuer au rapport (première version et version finale), y compris les parties respectives du rapport couvrant les domaines susmentionnés.

#### **4/ Expert en Microfinance (national) – 30 jours couvrant uniquement le Niger**

Un **consultant national** avec des connaissances approfondies et une expérience d'au moins sept ans en matière de:

- microfinance;
- suivi et évaluation de programmes et projets de développement ;
- développement des capacités institutionnelles ;
- une parfaite maîtrise de la langue française.

Il appuiera le chef de mission dans ses travaux. Il/elle est responsable de :

- l'appréciation technique d'intervention du projet dans le domaine de la Microfinance;
- contribuer au développement du plan d'évaluation et de la méthodologie;
- fournir les éléments d'évaluation déterminés par le chef de mission ;
- contribuer à la présentation des conclusions de la mission et recommandations pour la réunion de la restitution ;
- contribuer au rapport (première version et version finale) y compris la partie relative aux domaines susmentionnés

## **F. Produits attendus de la mission**

Le chef de mission sera responsable de préparer et de livrer les produits suivants :

Livrables	Type de document	Langue de rapportage
Approche et Méthode	Rapport initial couvrant les deux projets (max 10 pages)	Français
PACURD	Powerpoint (max 20 slides) Aide mémoire (max 15-20pages) Evaluation finale (max 40-50 pages)	Evaluation finale en Français Sommaire exécutif en français

	comprenant les donnés/tableaux/ graphs standards Sommaire exécutif (max 10 pages)	
PACA	Powerpoint (max 20 slides) Aide mémoire (max 15-20pages) Evaluation finale (max 40-50 pages comprenant les donnés/tableaux/ graphs standards Sommaire exécutif (max 10 pages)	Evaluation finale en Français Sommaire exécutif en français
1 rapport consolidé	Evaluation Finale (max 40-50 pages) incluant: Chapeau stratégique sur partenariat MAEE/FENU PACA PACURD	Français et Anglais
Matrice de suivi		Français

- Le chef de mission est responsable pour consolider les contributions des membres de l'équipe ainsi que de prendre en considération les commentaires reçus lors des débriefings au niveau départemental et national afin de produire un Rapport d'Evaluation et sommaire provisoire cohérent qui sera soumis au PNUD, FENU et aux diverses parties prenantes.
- Suite aux commentaires reçus sur les documents provisoires, le chef d'équipe finalisera les produits attendus avec la contribution des autres membres de l'équipe et remettra les produits à l'unité d'évaluation du FENU à la date convenue.
- La 'Réponse de la direction aux conclusions et recommandations de l'Evaluation (Management response) sera préparée par le management du FENU et du PNUD en conformité avec la politique d'évaluation du PNUD et la base de données 'Evaluation Resource Center'.
- L'Unité d'évaluation est responsable pour circuler le rapport final à toutes les parties prenantes ainsi que pour la diffusion sur le site web FENU et le 'Evaluation Resource Center' du PNUD.

Les engagements contractuels de la mission seront accomplis avec l'approbation du rapport final par l'unité d'évaluation.

## G. Plan d'évaluation et échéances provisoires

Préparation pré-mission	15 – 22 juin
Mission de terrain	Mauritanie : 22 juin – 22 juillet Niger : 27 juillet – 20 août
Débriefing Global	Début septembre
Remise du rapport final	30 septembre

## H. Conditions de Terrain

### a) Niger

L'aller/retour est de 4 jours entre la capitale et le chef lieu de la région de mise en œuvre du PACURD.

### b) Mauritanie

- 1.1 Il faut noter que le temps de trajet entre Nouakchott et Kiffa (chef lieu de la Wilaya de l'Assaba) est de 7 heures de voiture (600 Km de distance de Nouakchott), donc un jour complet de route. Le projet œuvre sur 21 communes ; la commune la plus proche de Kiffa est à 45 km du chef-lieu ; la plus loine à environ 200 Km. Le délai de route pour l'aller/retour est de 2 jours entre la capitale et le chef lieu de la région de mise en œuvre du PACA, auquel il faudra ajouter les jours nécessaires pour visiter les communes du projet (la totalité ou préféablement un échantillon de celles-ci compte tenu de l'ampleur du territoire couvert par le projet et donc des distances importantes entre les communes

## 1.2 I. Recommandations de l'évaluation mi-parcours

L'évaluation mi-parcours du projet, réalisée en août 2007, a formulé un certain nombre de recommandations qui ont par la suite fait l'objet de réunions spécifiques de suivi au niveau local (Comité de Pilotage) et au niveau national (Comité de Concertation).

Le tableau de mise en œuvre des recommandations de l'évaluation mi-parcours est repris dans sa totalité à l'Annexe 5 et 6.

## J. Comité Consultatif de l'évaluation

Le rapport provisoire sera revu par un comité consultatif composé de 3 membres.

## K. Contenu et étendue de l'évaluation

### A. Chapeau Stratégique

La dimension stratégique de l'évaluation vise à analyser les résultats obtenus des projets au Niger et en Mauritanie dans une perspective de capitalisation et de partenariat d'avenir entre le Ministère des Affaires Etrangères et Européennes de la République Française (MAEE) et le FENU conformément aux accords signés entre ces parties. Aussi, cette analyse devra intégrer les débats et normes internationaux en référence à la gouvernance locale et à la décentralisation (la charte euro-



péenne de la coopération en matière d'appui à la gouvernance locale, la déclaration de l'Union Africaine sur la gouvernance et les élections) de sorte à positionner également ces résultats comme contribution conjointe de la France et du FENU à ces processus au plan international. Elle devrait également intégrer les débats sur les pratiques optimales en matière de finance inclusive.

La partie relative à la dimension stratégique couvrira les questions suivantes :

- ✓ Quel est le positionnement des projets parmi l'ensemble des appuis à la décentralisation et à la finance inclusive, sur les synergies et les concertations avec l'ensemble des partenaires y compris les autres programmes et organisations du système des Nations Unies ?
- ✓ Quelles sont les conditions de réplcation des démarches et de diffusion des outils ?
- ✓ En quoi, ces projets ont-ils contribué aux principes de la déclaration de Paris (appropriation, alignement, harmonisation, résultats, responsabilité mutuelle) comme partie intégrante des principes généraux de coopération prévus par la « charte Européenne de Gouvernance locale » ?
- ✓ En quoi, les projets sont-ils en cohérence avec les axes d'intervention en gouvernance locale et décentralisation de la charte (promotion d'un cadre national favorable à la gouvernance locale démocratique, renforcer la gouvernance démocratique à l'échelle locale, promouvoir le développement économique et social local et lutter contre la pauvreté et les inégalités, renforcer la décentralisation fiscale et le financement des autorités locales)e?
- Quelles sont les contributions du projet au renforcement de la décentralisation dans les deux pays en particulier l'aide budgétaire directe aux collectivités locales sous leur maîtrise d'ouvrage, le partenariat société civile et autorités locales et la promotion de la participation à la gestion publique locale ?
- ✓ Les projets ont-ils eu un effet de mobilisation plus large (sur les autres projets supportés par le système français d'aide au développement (notamment AFD), sur les autres projets d'appui à la décentralisation, sur le SNU, notamment). ?
- ✓ Les deux projets ont pour originalité de prendre en compte la société civile et les collectivités locales. Que peut-on tirer comme enseignement de ce mariage en termes de participation, de démocratie locale, de renforcement de la légitimité des collectivités locales, de développement économique local, à travers la mobilisation de l'ensemble des acteurs ?
- ✓ Perspectives d'avenir FENU-MAE (ou système français) : quelles sont-elles, compte tenu du contexte français de l'aide au développement ? L'évaluation doit permettre d'identifier les pistes de projets à venir.
- ✓ Dans quelles mesures l'accord entre le MAEE et le FENU nt été respectés ?
- ✓ Quelle est la valeur ajoutée du partenariat entre le MAEE et le FENU ?
- ✓ Quel est l'avantage comparatif du FENU dans le partenariat avec le MAEE?

## **B. Questions d'Evaluation communes PACURD/PACA**

La mission d'évaluation finale répondra aux questions clés suivantes :

### **a) Atteinte des résultats**

- ✓ Quelle est la performance du projet en termes d'atteinte des résultats escomptés (avec référence aux indicateurs du cadre logique et par domaine de produits escomptés, les objectifs immédiats et l'objectif de développement) ? Quelles étaient l'efficacité, l'efficacité et la qualité des résultats attendus?

- ✓ Etant donné l'atteinte des produits et des activités qui y sont liées, quelle est la preuve que le projet a été en mesure d'atteindre ses objectifs immédiats et de développement lui ayant permis de :
  - Renforcer le développement économique local ;
  - Améliorer l'accès aux services financiers ;
  - Contribuer à réduire les dimensions de la pauvreté par rapport aux objectifs immédiats du projet ;
  - Améliorer l'accès aux infrastructures et services ;
  - Atteindre une participation plus équitable et une distribution des avantages aux groupes vulnérables ;
  - Influencer la politique et les réformes qui permettent une décentralisation efficace
  - Permettre la réplication de l'approche du projet par le Gouvernement et/ou d'autres bailleurs.
- ✓ Evaluer la performance du projet par rapport aux indicateurs des produits (high-level Outcome) du Cadre de Résultats Stratégiques (CRS) du FENU ;
- ✓ Est-ce que les résultats du projet sont indiqués dans le Système d'Information de Gestion (SIG) et validés par des preuves d'évaluation ?
- ✓ Evaluer les changements significatifs (positifs ou non) dans le pays par rapport à la décentralisation et au développement local pendant la durée du projet et évaluer la contribution du projet à ces changements. Quelle valeur ajoutée a le projet dans le domaine de la décentralisation au Niger et en Mauritanie?
- ✓ Evaluer l'efficacité et l'efficience relative (coût/avantages, « value for money ») de la stratégie du projet en comparaison avec d'autres stratégies poursuivies par le Gouvernement, d'autres bailleurs ou des acteurs afin d'atteindre les mêmes produits ;
- ✓ Y a-t-il une preuve d'impacts négatifs liés aux activités des projets et/ou à leurs résultats ?
- ✓ Quel est le niveau de satisfaction des différents acteurs clés du projet par rapport au projet lui-même et aux résultats atteints ?
- ✓ Les recommandations de l'évaluation mi-parcours du projet ont-elles été mises en œuvre ? Ces dernières ont-elles affecté la performance, la pertinence, la gestion, etc. du projet ?

#### **b) Durabilité des résultats**

- ✓ Quelle est la probabilité que les résultats du projet seront durables sur le long terme, indépendamment de l'aide extérieure, en termes (i) d'impact sur les politiques, (ii) de réplication, (iii) de la gouvernance locale, (iv) d'infrastructures et de services rendus, (v) de bénéfices pour les individus, les ménages et les communautés, (vi) de la pérennité d'accès aux services financiers ?
- ✓ Les financements disponibles (du Gouvernement et/ou des bailleurs) sont-ils disponibles pour soutenir les innovations du projet dans la zone pilote, et pour que le modèle pilote puisse être répliqué à une plus large échelle ?

- ✓ Est-ce que la stratégie de sortie du FENU et de ses partenaires est appropriée afin de promouvoir la durabilité ?

### **c) Facteurs déterminant la réussite du projet**

- ✓ Est-ce que le projet a été mis en œuvre et les résultats atteints selon la planification, ou y a-t-il eu des contraintes/goulots d'étranglement/questions de la part du FENU/Gouvernement/Projet/Communes qui ont limité la mise en œuvre réussie et l'atteinte effective des résultats attendus du projet ?

#### **1. Facteurs externes**

- ✓ L'environnement politique a-t-il eu des conséquences positives ou négatives sur les performances du projet et/ou de la Commune ?
- ✓ L'environnement politique reste-t-il propice à la réplication des leçons tirées du projet ?
- ✓ Le cadre légal et réglementaire a-t-il eu une influence sur les performances des Prestataires des services financiers ;
- ✓ L'environnement socio culturel a-t-il eu des conséquences positives ou négatives sur les performances des projets et des communes ?
- ✓ Y a-t-il un quelconque facteur externe au projet qui a affecté la mise en œuvre, l'atteinte des résultats, la réplication ou l'impact politique ?

#### **2. Facteurs liés à la mise en œuvre du projet**

##### Conception du projet (pertinence et qualité)

- ✓ La qualité du concept / de la raison d'être du projet / du cadre logique sont-ils pertinents pour l'atteinte des objectifs attendus, étant donné le contexte local, régional et national de développement ?
- ✓ Le projet a-t-il été bien conçu et s'insère-t-il dans le cadre des stratégies nationales telles que la stratégie de réduction de la pauvreté, le cadre de la planification au niveau du système de l'ONU (UNDAF, matrice de résultats), la stratégie nationale de Microfinance, la politique de décentralisation et de développement local?
- ✓ L'approche 'genre' a-t-elle été bien prise en compte lors de la conception du projet ?
- ✓ Est-ce que les objectifs du projet sont restés valables et pertinents tout au long du projet ?

##### Montage institutionnel de la mise en œuvre du projet

- ✓ Est-ce que le montage institutionnel du projet est pertinent, efficace et efficient pour l'atteinte des objectifs ?
- ✓ Y a-t-il eu des contraintes institutionnelles qui ont entravé la mise en œuvre des activités du projet ?

##### Gestion du projet

- ✓ La gestion du projet, à tous les niveaux, était-elle adéquate et appropriée ?

- ✓ La gestion du projet était-elle axée sur l'atteinte des résultats, et considérée comme innovatrice ?
- ✓ La gestion des ressources humaines et financières est-elle saine et efficiente ?
- ✓ Les systèmes de gestion, de suivi-évaluation et d'établissement de rapports sont-ils utilisés comme outils d'appui à la gestion en vue d'assurer l'efficacité de la mise en œuvre du projet ? Sont-ils une base objective d'évaluation de la performance du projet ?
- ✓ Les indicateurs du cadre logique sont-ils appropriés, et d'une qualité suffisante pour apprécier la performance du projet ?
- ✓ Le système de suivi-évaluation a-t-il soutenu la gestion efficace du projet, l'aide à la prise de décision et l'apprentissage ?

#### Maîtrise d'ouvrage communale

- ✓ Les acteurs institutionnels, notamment le Conseil Municipal, les commissions spécialisées et les Comités Consultatifs, sont-ils opérationnels ?
- ✓ Les instruments de planification, notamment le PDC, le Budget communal, le Plan d'Investissement Annuel (PIA), ont-ils été régulièrement élaborés et mis en œuvre ?
- ✓ Les procédures de passation des marchés sont-elles respectées ?
- ✓ L'exécution et le suivi des contrats ont-ils été conformes aux clauses contractuelles prévues ?
- ✓ Le système de gestion des investissements est-il efficace ?

#### La participation des populations :

- ✓ Les populations ont-elles été directement impliquées dans la mise en œuvre du projet ?
- ✓ En quoi, les rapports entre les Collectivités Territoriales et les acteurs de la société civile ont-ils été améliorés dans le cadre de la gestion du développement local ?

#### Appui technique du FENU et du PNUD

- ✓ Qualité, pertinence et disponibilité de l'appui technique du PNUD et du FENU, selon les besoins exprimés par les acteurs principaux de la mise en œuvre du projet, et son impact sur le déroulement des activités et l'atteinte des résultats.

#### **d) Positionnement stratégique du FENU, du PNUD et de ses partenaires**

Le FENU et le PNUD sont-ils stratégiquement bien positionnés grâce aux engagements pris par les responsables du projet vis-à-vis :

- ✓ D'autres partenaires de développements (agences UN, autres bailleurs de fonds, gouvernement) dans le même secteur de la décentralisation / gouvernance locale ?
- ✓ De la mise en œuvre des priorités nationales, comme reflétées dans le cadre des stratégies nationales pour le développement ?
- ✓ De la matérialisation/optimisation de ses avantages comparatifs ? La cohérence avec les approches et les priorités institutionnelles ?
- ✓ Des priorités d'ensemble du FENU ?

- ✓ De la qualité et de la valeur ajoutée des relations entre le FENU, le PNUD et ses partenaires stratégiques (bailleurs internationaux, nationaux et partenaires locaux)? Le partenariat avec les autres bailleurs a-t-il été effectif ? Quelles sont les forces et les faiblesses de ce partenariat ?
- ✓ De la valeur ajoutée à attribuer aux interventions du FENU dans le domaine de la décentralisation et du développement local au Niger ?

**e) Engagements futurs du FENU et du PNUD**

- ✓ Quels sont les défis qui restent à relever dans les domaines de la décentralisation et de la Microfinance au Niger et en Mauritanie ? Comment sont positionnés les différents acteurs pour répondre à ces défis ? Y a-t-il un environnement propice pour renforcer les progrès faits dans ces deux domaines de pratique du FENU? Y a-t-il des opportunités futures pour le FENU et le PNUD de renforcer la décentralisation à la suite de la clôture de ce projet ?
- ✓ Analyser la vision, les stratégies et les mesures concernant un désengagement ou une continuation du projet.
- ✓ Apprécier la possibilité d'une éventuelle nouvelle programmation en considérant les leçons et recommandations de la phase finale du programme actuel.