

ÉVALUATION FINALE

Supporting a New Generation of Women Leaders to Advance Peace and Security in Burundi

DÉCEMBRE 2021

Contacts :

FLORIDE AHITUNGIYE

Directrice Pays

Search for Common Ground

Adresse : BUJUMBURA Mairie

Tél. : +257 75917070

Email : fahitungiye@sfcg.org

SABRINA BIGIRIMANA

DME Manager

Search for Common Ground

Adresse : BUJUMBURA Mairie

Tél. : +257 79949733

Email : sbigirimana@sfcg.org

Table des matières

Liste des graphiques	5
Liste des tableaux	5
Abréviations	5
Résumé exécutif	7
1. Introduction	9
1.1. Contexte du Projet	9
1.2. Objectifs du projet	9
1.2.1. Atteinte des objectifs spécifiques du projet	9
1.2.2. Les activités prévues pour l'atteinte des résultats	10
1.2.3. Les zones géographiques couvertes par le projet	11
1.3. But et objectifs de l'étude	11
1.4. Zones de couverture par l'étude	12
2. Méthodologie	12
2.1. Revue de littérature	12
2.2. Etude de terrain	13
2.2.1. Collecte des données quantitatives	13
2.2.2. Focus Group Discussions et choix des participants	13
2.2.3. Entretiens individuels	14
2.3. Analyse des données	15
2.3.1. Analyse quantitative	15
2.3.2. Analyse qualitative	15
2.3.3. Contrôle qualité	15
2.4. Limitations	16
3. Résultats de l'étude	17
3.1. Caractéristiques sociodémographiques des répondants	17

3.1.1. Statut des répondants au niveau des ménages	17
3.1.2. Professions des répondants	18
3.1.3. Niveaux d'éducation des répondants	18
3.1.3. Tranches d'âges des répondants	19
3.2. Critères d'évaluation	20
3.2.1. Évaluation de l'impact du projet	20
3.2.2. Évaluation de l'efficacité du projet	27
3.2.3. Evaluation de la durabilité des résultats du projet	38
3.2.3.1. Les facteurs qui permettront la durabilité des résultats	38
3.3. Tableau des Indicateurs du Projet	39
4. Conclusions	41
5. Recommandations	41
5.1. Les pratiques prometteuses et leçons apprises identifiées	41
5.1.1. Les pratiques prometteuses	41
5.1.1. Les leçons apprises	43
5.2. Recommandations pour Search for Common Ground	43
	57

Liste des graphiques

- | | |
|--------------|--|
| Graphique 1 | Rôle des répondants dans leurs ménages |
| Graphique 2 | Perceptions des femmes sur le niveau de sensibilisation offert aux femmes concernant les opportunités et compétences entrepreneuriales |
| Graphique 3 | Perceptions des répondants sur l'accroissement de la capacité locale des femmes formées à transformer les conflits |
| Graphique 4 | Perceptions des répondants sur la collaboration entre les femmes |
| Graphique 5 | Pourcentage des membres de la communauté qui déclarent participé à une initiative de paix menée par une femmes |
| Graphique 6 | Perceptions des répondants sur l'appui communautaire au leadership des femmes |
| Graphique 7 | Perceptions des répondants sur l'appui communautaire aux initiatives d'autonomisation économiques menées par les femmes |
| Graphique 8 | Confiance des femmes pour être des leaders dans leurs communautés |
| Graphique 9 | Rôle de leader dans la transformation des conflits |
| Graphique 10 | Perceptions des membres de la communauté sur l'efficacité et la durabilité des initiatives de paix conduites par les femmes |

Liste des tableaux

- | | |
|------------|---|
| Tableau 1 | Taille de l'échantillon initiale par localité |
| Tableau 2 | Distribution des groupes de discussion par sexe et âge |
| Tableau 3 | Distribution des répondants par type de rôle |
| Tableau 4 | Distribution des répondants selon le sexe |
| Tableau 5 | Distribution des répondants selon la profession |
| Tableau 6 | Niveau d'éducation des répondants |
| Tableau 7 | Tranches d'âges des répondants |
| Tableau 8 | Moyenne globale des pré- et post tests réalisés à la fin des formations CG par les participants |
| Tableau 9 | Niveau d'accord des répondants de sexe féminins sur la sensibilisation aux opportunités entrepreneuriales |
| Tableau 10 | Les projets de production économique mis en œuvre par les groupements de femmes par commune |

Tableau 11	Niveau de reconnaissance par les membres de la communauté concernant la reconnaissance des femmes comme acteurs contribuant à la paix
Tableau 12	Niveau du rôle joué par les femmes adultes désagrégés selon la commune
Tableau 13	Niveau du rôle joué par les femmes jeunes désagrégés selon la commune
Tableau 14	Niveau de participation des membres de la communauté dans une initiatives de paix menée par les femmes
Tableau 15	Niveau de confiance acquis par les femmes désagrégées selon la commune
Tableau 16	Rôle de leader exercé par les femmes désagrégés selon la commune
Tableau 17	Tableau de réalisation des objectifs et résultats attendus

Abréviations

AGR	Activités Génératrice de Revenus
CDFC	Centres de Développement Familial et Communautaire
CGA	Common Ground Approach
CTAS	Conseiller Technique chargé des affaires Administratives et Sociales
GIZ	The Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH
OPJ	Officier de Police Judiciaire
UNPBF	Fond des Nations Unies pour la Consolidation de la Paix
Search	Search for Common Ground

Résumé exécutif

Contexte

Le projet *Supporting a New Generation of Women Leaders to Advance Peace and Security in Burundi* s'est appuyé sur les expériences antérieures de Search en matière de renforcement du rôle des femmes dans le domaine de la paix et de la sécurité. Search œuvre pour l'engagement des femmes en tant que leaders d'un changement positif au Burundi en encourageant leur leadership politique et leur rôle dans les processus de paix. Ce projet, mis en œuvre dans les provinces de Bujumbura Mairie et Bujumbura, a visé à soutenir une nouvelle génération de femmes leaders pour faire avancer la paix et la sécurité au Burundi, s'alignant ainsi avec les objectifs de l'agenda du Président pour accroître l'inclusion des femmes.

But et objectifs de l'étude

Cette étude a permis l'évaluation de l'**efficacité**, l'**impact** et la **durabilité** des résultats du projet en :

- 1) Évaluant dans quelle mesure les activités du projet ont contribué à accroître le niveau de participation et de leadership des femmes de manière pérenne et l'appui de la communauté auprès des femmes en faveur de leur engagement dans les processus de transformation des conflits et le développement d'initiatives de paix et d'autonomisation économique ;
- 2) Évaluant l'atteinte des objectifs et résultats attendus du projet à travers leurs indicateurs ; et
- 3) Extrayant les bonnes pratiques et les leçons apprises pour appuyer la conception programmatique de qualité de nouveaux projets.

Méthodologie

Cette étude s'est concentrée sur cinq des neuf communes cibles du projet dans les provinces de Bujumbura Mairie et Bujumbura. La taille de l'échantillon était de 568 personnes : 384 répondants au sondage (71% de femmes), 160 participants aux groupes de discussion et 24 entretiens clés. Outre la revue documentaire réalisée en amont de la mission de terrain, une approche mixte d'évaluation, combinant des outils de collecte et d'analyse quantitatives et qualitatives, a été privilégiée afin de renforcer la rigueur des résultats présentés.

Analyse des principaux résultats

L'analyse a été conduite sur la base des critères **d'efficacité, d'impact et de durabilité**. Les critères d'efficacité et d'impact ont été analysés de manière conjointe afin de faire ressortir plus clairement les effets des résultats atteints chez les femmes leaders et les membres de la communauté.

- **Efficacité et impact**

Les activités de formation, de mentorat et de tables rondes communautaires ont permis de renforcer les connaissances et compétences des femmes en matière de leadership et leur niveau de confiance.

Les formations leur ont permis de mieux comprendre les besoins des parties prenantes en conflits et les origines de ceux-ci. **93%** des participants aux formations **ont amélioré leur niveau de connaissances et de compétences** à s'engager localement dans la transformation positive des conflits (+14 points). Les activités de mentorat ont favorisé une application concrète des connaissances et compétences acquises par le biais de l'approche du "**Dialogue à l'Action.**" Le développement des initiatives d'autonomisation économique leur a offert une crédibilité et une liberté d'action. **55%** des femmes interrogées rapportent que les **femmes ont les capacités de sensibiliser leurs pairs** sur les opportunités de production économique ainsi que de développer et gérer des initiatives de paix au sein de leur communauté afin de transformer les conflits.

Le projet a favorisé de manière significative la visibilité et la reconnaissance du rôle des femmes comme acteurs clés contribuant à la transformation des conflits. 87% des membres de la communauté déclarent avoir participé à une initiative de paix menée par des femmes (+20 points). 96% des répondants citent au moins une fois les femmes parmi les acteurs contribuant à la transformation des conflits : une progression significative de 38 points de pourcentage, qui se traduit dans les données qualitatives par une perception de baisse des conflits. L'accroissement du soutien communautaire en faveur de la participation des femmes a été observé à travers l'augmentation du niveau d'implication de la communauté dans les initiatives économiques menées par les femmes, et une transformation de certaines pratiques culturelles. Cela s'est traduit par **trois types d'appui** apportés par les hommes :

1. Validation de la participation de leurs épouses et filles aux activités de résolution des conflits et d'autonomisation économique.
2. Contribution à sensibiliser les femmes de leur entourage sur la valeur ajoutée des groupements et les ont encouragés à s'associer à ceux-ci.
3. Appui financier aux groupements en investissant un capital de départ, en participant au paiement des cotisations et en remboursant les crédits ensemble.

L'accroissement de la confiance des femmes est un processus incrémental résultant de la reconnaissance de leur rôle, d'abord elles-mêmes, et ensuite par les membres de la communauté, ainsi que de leurs capacités à exercer celui-ci. L'acquisition de nouvelles connaissances et compétences ainsi que la mise en pratique effective de celles-ci ont facilité une meilleure compréhension de leur rôle en tant que leader et de la manière dont elles peuvent contribuer à la résolution des conflits au niveau de leur communauté. Ainsi, **98% des femmes ayant participé au projet considèrent avoir acquis "une grande confiance"** (+29 points) et **93% d'entre elles déclarent avoir joué un rôle en tant que leader.** Ceci représente une **progression significative : 45 points.**

- **Durabilité**

Quatre pratiques prometteuses favorisent la durabilité et l'appropriation des acquis du projet :

1. **L'approche en réseaux de femmes** répond au niveau de contribution que le projet avait l'ambition de générer en termes de rapprochement des groupes sociaux. La sélection des activités et le ciblage des participants ont permis de soutenir les opportunités de cohésion sociale et de solidarité positive entre les groupes de femmes de diverses origines politiques, ethniques et religieuses.
2. **L'approche Dialogue à l'action** a été décisive pour le renforcement de la capacité des femmes leaders par le biais de la création d'activités génératrices de revenus qui permettent d'établir un cadre d'échange durable entre les membres de ces groupements et favoriser ainsi l'appropriation des acquis du projet par ceux-ci.
3. **L'inclusion des hommes champions** fait partie intégrante de l'approche du projet, en adéquation avec le contexte burundais, dans l'objectif de réduire les obstacles à la participation des femmes dans la transformation des conflits, en renforçant la sensibilisation sur le rôle des femmes et en accompagnant les femmes leaders tout au long des activités du projet.
4. **La bonne collaboration avec les autorités locales** a été identifiée comme un point d'ancrage déterminant afin d'assurer la visibilité des femmes et la crédibilité de leurs actions en les appuyant administrativement, techniquement et logistiquement.

Leçons Apprises

1. **Incorporer des formations intensives en gestion de projet :** Afin de garantir la qualité de l'apprentissage des femmes participantes et la durabilité de leurs actions, il serait nécessaire de

considérer des opportunités de formations plus intensives sur le montage, la mise en œuvre et le suivi de projet.

2. **Accroître la sensibilisation des membres de la communauté, en particulier des hommes** : Les hommes ayant été associés aux activités du projet sont davantage sensibilisés et conscients de la valeur ajoutée des initiatives économiques menées par les femmes.
3. **Renforcer la rigueur méthodologique** : En raison de la courte durée du projet, il a été privilégié de constituer les niveaux de référence des indicateurs sur base des résultats rapportés dans l'évaluation finale du projet financé par UNPBF couvrant essentiellement des zones rurales. Cette étude ne couvrait pas le niveau de référence de l'indicateur portant sur les niveaux de collaboration entre les femmes. Enfin, il aurait été nécessaire de considérer les réponses des femmes n'ayant pas participé aux activités pour l'ensemble des questions portant sur les perceptions des femmes afin de permettre une comparaison actualisée des données.

Recommandations

Au bailleur, GIZ, il est recommandé de:

- **Étendre la durée de ce type de projet**, particulièrement lorsqu'ils comprennent une composante d'appui économique, à au moins 18 mois pour permettre un **accompagnement plus intensif des groupements** et un suivi des effets des initiatives de paix et proposer les ajustements nécessaires pour une meilleure appropriation des acquis par les participants directs.
- **Maintenir cette échelle géographique** en raison des effets produits dans le cadre du projet, tout en considérant l'opportunité de reproduire une intervention similaire à l'intérieur du pays, où les besoins en termes de renforcement des capacités de leadership et d'autonomisation financière sont plus prononcés que dans les zones dites urbaines.

Les représentants des autorités communales et provinciales burundaises sont invitées à :

- **Soutenir les initiatives menées par les femmes par leur implication dans le comité de pilotage** constitué par les administrations communales et les membres/promoteurs des groupements.

Aux équipes de Search, il est recommandé de :

- **Accroître les cibles des actions de sensibilisation destinées aux hommes** en intégrant d'autres approches programmatiques (e.g. formation de formateurs sur l'Approche Common Ground), ainsi que **renforcer les aspects de sensibilisation relatives à la reconnaissance du rôle des jeunes femmes** en tant que leaders au même titre que leurs pairs masculins ou femmes adultes.
- **Considérer les opportunités de diffusion sur des chaînes radiophoniques nationales** tout en privilégiant les plages horaires les plus populaires (soir).
- **Considérer les différences contextuelles dans l'évaluation** des niveaux d'attitudes, de comportements, et de perceptions des femmes et des membres de la communauté. Maintenir des tests pré et post activités tout incluant la possibilité pour les non participants de répondre à des questions clés du sondage permettrait d'affiner l'analyse de contribution du projet.

Limitations

- L'étendue géographique de l'étude s'est limitée à cinq des neuf communes cibles du projet pour des raisons opérationnelles et budgétaires. Cependant, la première mission de suivi a permis de couvrir quatre communes dont l'une similaire à la présente étude (Mukike).
- Un retard du décaissement de la deuxième tranche budgétaire permettant de soutenir les initiatives communautaires de paix par les femmes. Ceci a eu un impact sur le lancement opérationnel de ces initiatives qui n'ont débuté que fin septembre-début octobre 2021. Les effets positifs de ces initiatives ne pourront être mesurés qu'à l'issue de leur mise en œuvre.

1. Introduction

1.1. Contexte du Projet

Le projet *Supporting a New Generation of Women Leaders to Advance Peace and Security in Burundi*¹ s'est appuyé sur les expériences antérieures de Search en matière de travail avec les femmes dans le domaine de la paix et de la sécurité et, en particulier, sur le projet récemment achevé financé par UNPBF intitulé "Soutenir les femmes leaders d'aujourd'hui et de demain pour faire avancer la paix au Burundi". Search œuvre pour l'engagement des femmes en tant que leaders pour contribuer à un changement positif des mentalités au Burundi, en encourageant le leadership politique de celles-ci et en promouvant leur rôle dans les processus de paix, notamment en tant que médiatrices pour résoudre les conflits fonciers et inter-familiaux.

Ce projet d'une durée de 12 mois a été financé par le "fonds de cohésion sociale" de la GIZ. Il vise à renforcer les capacités des femmes locales pour qu'elles puissent agir en tant que leaders dans leurs communautés. Ce projet sera associé à une sensibilisation de la communauté au sens large pour entamer un changement des perceptions sur les rôles des femmes. Il cible des communes des provinces de Bujumbura Mairie et Bujumbura, deux sites similaires au projet récemment financé par UNPBF. L'équipe du projet de Search a pu construire sur les relations et les réseaux précédemment mis en place pour faciliter un démarrage rapide, intégrer les leçons apprises et les bonnes pratiques, ainsi que continuer à soutenir la transformation des normes et des perceptions liées à l'inclusion des femmes.

La société traditionnellement patriarcale du Burundi freine les aspirations des femmes et, particulièrement les jeunes femmes à participer aux processus décisionnels. Les femmes, qui sont touchées de manière disproportionnée par la violence et la pauvreté, sont exclues du droit d'héritage, ce qui limite leurs possibilités de subvenir à leurs besoins², alors que les ménages burundais dépendent fortement de l'agriculture de subsistance pour survivre. Alors que le Burundi progresse vers une transition démocratique après les élections présidentielles et législatives de mai 2020, ce projet visait à renforcer les capacités nécessaires de transformation pacifique des conflits communautaires au niveau local. Ce projet a également tenté de tirer parti des nouveaux jalons posés par l'agenda du Président récemment élu pour accroître l'inclusion des femmes, en renforçant leurs capacités en tant que leaders, mais aussi en sensibilisant davantage la communauté sur le rôle des femmes en tant que leaders dans les efforts de transformation des conflits et de développement d'initiatives de paix et d'autonomisation économique au bénéfice de leur communauté.

1.2. Objectifs, résultats, activités et zone de mise en oeuvre du projet

La logique du projet est détaillée dans le tableau suivant :

Cadre Logique	Participants
Objectif global : Soutenir une nouvelle génération de femmes leaders pour faire avancer la paix et la sécurité au Burundi	
R1.1 : Une cohorte inter-générationnelle de femmes burundaises a contribué à renforcer leurs capacités techniques et financières mais aussi accroître leurs niveaux de confiance dans leurs capacités à participer aux efforts de la paix.	

¹ Traduction proposée: "Soutenir une nouvelle génération de femmes leaders pour faire avancer la paix et la sécurité au Burundi".

² [Analysis of cultural barriers to women's economic empowerment in Burundi](#), Tuyage, Search Burundi, février 2021.

A1.1.1 : 9 Formations des femmes leaders sur l'Approche Common Ground (ACG)	319 participants Femmes : 255 Jeunes hommes champions : 64
A1.1.2 : 27 Sessions de mentorat entre pairs	288 participants Femmes : 235 Jeunes hommes champions: 53
A1.1.3 : 18 Sessions de Tables Rondes Communautaires	499 participants Femmes : 343 Jeunes hommes champions : 156
R1.2 : Le soutien communautaire en faveur de la participation des femmes est augmenté.	
A1.2.1 : 18 Initiatives de paix et d'autonomisation économique	288 participants Femmes : 231 Jeunes hommes champions : 57
A1.2.2 : Diffusion pendant 6 mois par 4 radios locales du programme radiophonique - Mukenzezi Kenyera ukerebuke ("Femmes Progressent!")	Population Total estimée : +2 075 000

Le projet a été mise en oeuvre dans les zones suivantes :

- **Bujumbura Mairie** : Mukaza, Muha, Ntahangwa ; et
- **Bujumbura** : Isare , Kanyosha, Mukike, Mugongo Manga, Mutimbuzi, et Kabezi.

1.3. But et objectifs de l'étude

Cette évaluation a pour objectif l'étude des objectifs suivants :

- 1) Évaluer dans quelle mesure les activités du projet ont contribué à accroître le niveau de participation et de leadership des femmes de manière pérenne, mais également dans quelle mesure elles ont permis d'accroître l'appui de la communauté auprès des femmes en faveur de leur engagement dans les processus de transformation des conflits et le développement d'initiatives de paix et d'autonomisation économique.
- 2) Évaluer l'atteinte de l'objectif global et des résultats attendus du projet, à travers leurs indicateurs.
- 3) Extraire les bonnes pratiques et les leçons apprises durant la mise en œuvre des activités du projet qui pourront appuyer la conception programmatique de qualité de nouveaux projets.

Les valeurs de référence des indicateurs de base du projet GIZ *Supporting a New Generation of Women Leaders to Advance Peace and Security in Burundi* se basent en partie sur les niveaux des résultats atteints dégagés lors de l'évaluation finale du projet financé par UNPBF nommé *Soutenir les femmes leaders d'aujourd'hui et de demain pour faire avancer la paix au Burundi*.

1.4. Zones de couverture par l'étude

La zone de couverture géographique de l'étude est répartie sur les deux provinces de Bujumbura Mairie et Bujumbura. Étant donné que la mission de suivi s'est concentrée sur l'examen des effets du projet dans quatre communes cibles de Bujumbura Mairie et Bujumbura, pour des raisons opérationnelles et budgétaires, cette évaluation s'est concentrée sur cinq des deux provinces d'intervention, en partie non couvertes par la mission de suivi. Ces communes ont été choisies sur base de représentativité géographique.

Provinces	Communes
Bujumbura Mairie	Muha
Bujumbura	Mugongo Manga, Mukike, Kanyosha et Kabezi.

2. Méthodologie

L'évaluation a été menée en se fondant sur une collecte et une analyse de données secondaires et primaires. Les données primaires ont consisté en des données quantitatives et qualitatives. La méthodologie utilisée a été participative et a permis une interaction directe avec les populations des zones cibles dans le cadre de la collecte des données.

2.1. Revue de littérature

La revue de littérature s'est fondée sur la littérature qui a été mise à disposition par Search Burundi, tels que des documents relatifs au projet et plus particulièrement du cadre logique, les rapports d'activités et de suivi fournis par Search Burundi, le rapport d'évaluation finale du projet financé par UNPBF et les Termes de Référence de l'évaluation. Ces documents ont été étudiés afin de mieux contextualiser les résultats attendus du projet.

2.2. Etude de terrain

L'étude de terrain a consisté en une collecte de données qualitatives et de données quantitatives. Des outils classiques tels que les entretiens individuels et les groupes de discussion focus (FGD) ont été conduits ainsi que les questionnaires de sondage administrés. Ces outils ont été utilisés pour faciliter l'examen des objectifs du projet auprès de participants, non participants, partenaires et personnes clés du projet. A cet effet, le personnel DM&E du projet a organisé une formation des enquêteurs afin d'apporter des précisions sur les données nécessaires et sur les critères de composition de l'échantillonnage pour informer cette étude. Il s'agissait également de réaliser un test sur le fonctionnement des tablettes et de l'enchaînement des questions du sondage. Afin de mieux saisir les changements atteints par rapport à la Théorie du Changement (ToC) et indicateurs du projet, une attention particulière a été accordée à l'animation des FGD et de l'atelier de capture des changements par les participants directs et les représentants des autorités communales lesquels étaient accompagnés par l'équipe du projet. Dans les cinq communes couvertes par cette étude, la taille de l'échantillon total était de 564 personnes à questionner.³

2.2.1. Collecte des données quantitatives

Les données quantitatives ont été collectées auprès des femmes et des hommes, jeunes et adultes, au niveau des communes. Pour la collecte des données quantitatives, un échantillon de **384 personnes** âgées de plus de 18 ans a été constitué pour les cinq localités concernées par l'étude. La taille initiale de 380 individus avait été déterminée en collaboration avec l'équipe de Search Burundi sur la base des ressources humaines et la logistique allouées à l'étude. La proportion homme/femme à respecter était de ¼, soit 75% de l'échantillon devait être des femmes car le projet ciblait essentiellement les femmes.

³ Taille de la population estimée: 20 000. Intervalle de confiance: 95%, Marge d'erreur: 5%, Taux de réponse estimé: 50%. Nombre de répondants nécessaire: 377

Tableau 1: Taille de l'échantillon initial par localité

Province	Communes	Hommes		Femmes		Total
		Jeunes	Adultes	Jeunes	Adultes	
Bujumbura mairie	Muha	10	10	28	28	76
Bujumbura	Kabezi	10	10	28	28	76
	Mukike	10	10	28	28	76
	Kanyosha	10	10	28	28	76
	Mugongo	10	10	28	28	76
Total		50	50	140	140	380 (100H, 280F)

2.2.2. Groupes de discussion et choix des participants

Les cibles des discussions de groupe étaient constituées des participants directs et indirects au projet, les membres des communautés. Afin de capturer des données qualitatives, des guides des discussions ont été développés selon les différentes catégories des participants. Pour pouvoir capturer les avis de tout le monde (hommes et femmes) et par conséquent prendre en considération la culture burundaise où les femmes ne s'expriment pas ouvertement en présence des hommes, quatre FGD, un pour les femmes adultes leaders (mentors et mentorés) de plus de 30 ans, un pour les jeunes filles encadrées par les activités de mentorat (18-30 ans), un pour les hommes adultes de plus de 30 ans et un autre pour les jeunes garçons (18-30 ans) ont été menés dans chaque commune.

Tableau 2 : Distribution des groupes de discussion par sexe et âge

Province	Communes	FGD des hommes		FGD des femmes		Total
		jeunes	adultes	jeunes	adultes	
Bujumbura mairie	Muha	1	1	1	1	4
Bujumbura	Kabezi	1	1	1	1	4
	Mukike	1	1	1	1	4
	Kanyosha	1	1	1	1	4
	Mugongo Manga	1	1	1	1	4
Total 20 FGD de 160 participants		5	5	5	5	20

Par ailleurs, le personnel DM&E du projet a mené une réflexion sur les changements atteints avec les participants directs du projet et les représentants des administrations communales et provinciales dans le cadre de l'atelier de clôture du projet. La collecte des changements, positifs et négatifs, attendus et inattendus, auprès des participants s'est organisée autour des hypothèses thématiques contenues dans

la théorie du changement du projet : les capacités locales des femmes, l'appui communautaire, la collaboration entre les femmes leaders et l'inclusivité des femmes leaders dans les processus de décisions. Cette réflexion participative a permis d'identifier les pratiques prometteuses et les leçons apprises en termes de changements atteints par rapport aux résultats du projet.

2.2.3. Entretiens individuels

24 entretiens individuels ont été organisés avec les acteurs clefs en lien direct ou indirect du projet Dans chaque commune, il y a eu quatre entretiens avec les trois personnes clefs suivantes :

- L'administrateur de la commune
- Le chef de zone où il y a eu une initiative communautaire
- Les leaders des femmes

Tableau 3 : Distribution des répondants par type de rôle

Provinces	Commune	Autorités Administratives	Leader des femmes	Leaders communautaires hommes	Total
Bujumbura mairie	Muha	1	2	1	4
Bujumbura	Kabezi	1	2	1	4
	Mukike	1	2	1	4
	Kanyosha	1	2	1	4
	Mugongo	1	2	1	4
Total		5	10	5	24

2.3. Analyse des données

Les questions qui ont été posées aussi bien dans les questionnaires quantitatifs que les guides d'entretien ont suivi la logique des résultats attendus. L'analyse s'est efforcée de trianguler les données secondaires avec les données qualitatives et quantitatives recueillies auprès de l'ensemble des répondants.

2.3.1. Analyse quantitative

Les données quantitatives ont été collectées à l'aide du logiciel Kobo Collect, ces données ont été analysées à l'aide de Microsoft Excel. L'analyse quantitative a porté sur les indicateurs du projet tels que cités dans les TdRs et dans le cadre logique. En plus du niveau des indicateurs, les données quantitatives ont été analysées par âge, par sexe et par commune tout en gardant l'anonymat des participants. La présentation des résultats a été complétée par des graphiques et des tableaux statistiques.

2.3.2. Analyse qualitative

L'analyse qualitative a consisté en une analyse de contenu, complétée par une analyse thématique codifiée, pour enrichir les résultats obtenus au niveau quantitatif à travers une triangulation des données. Les contenus et thèmes concernés par cette analyse sont ceux qui figurent dans les lignes

d'enquête reprises dans les TdR, développées dans les outils de collecte des données et soutenus dans l'outil de planification de recherche (backplanning).

2.3.3. Contrôle qualité

L'équipe DM&E du projet a contribué au contrôle des données, en s'assurant de sauvegarder trois versions distinctes (brutes, nettoyées et analysées). Les bases de données nettoyées ont été compilées et transmises à l'ILT Associate pour analyse. Un atelier d'analyse a permis de dégager les méthodes d'analyse et les étapes du processus. Une fois que ces étapes de l'analyse effectuées, sur la base de la revue documentaire et des données collectées sur le terrain, une triangulation de l'ensemble des données primaires et secondaires en fonction de chaque ligne d'enquête de l'étude a été menée pour préparer la rédaction du rapport.

2.4. Limitations

- L'étendue géographique de la présente étude s'est limitée à cinq communes en place des neuf communes cibles du projet. Cette approche est justifiée par des raisons opérationnelles et budgétaires. Par ailleurs, la première mission de suivi avait permis de couvrir quatre communes dont l'une similaire à la présente étude, à savoir Mukike, en province de Bujumbura. La seconde mission de suivi n'a finalement pas été conduite, en raison du retard relatif au décaissement de la troisième tranche budgétaire. Les activités et les effets de celles-ci sur les participants cibles de la commune de Mukaza, en province de Bujumbura Mairie n'ont donc pas été formellement évalués.
- Un retard de procédure a été enregistré pour le décaissement de la deuxième tranche budgétaire permettant de soutenir la mise en œuvre des initiatives communautaires de paix par les femmes. Ceci a eu un impact sur le délai de décaissement opérationnel de ces initiatives qui n'ont pu débuter concrètement que fin septembre-début octobre 2021, et donc deux mois avant la clôture financière du projet. Cependant, le retard dans la libération de ces fonds a pu être rattrapé grâce à la proactivité de l'équipe du projet afin de s'assurer du suivi de la mise en œuvre des initiatives menées par les femmes. De plus, sur 18 groupements constitués dans les neuf communes cibles du projet, 17 projets de développement économique ont obtenu une validation budgétaire leur permettant de voir le jour. Seul un groupement n'est pas parvenu à mettre en œuvre son projet, en raison d'un changement d'orientation donné à l'initiative, sans en informer, ni obtenir, dans les délais impartis, la validation de Search. Les effets positifs générés par ces initiatives sur la transformation positive de conflits par les femmes, les changements de perception de la communauté sur leur rôle et capacités, ainsi que la viabilité de ces initiatives ne pourront être complètement mesurés qu'à l'issue de la mise en œuvre de celles-ci.

3. Résultats de l'étude

3.1. Caractéristiques sociodémographiques des répondants

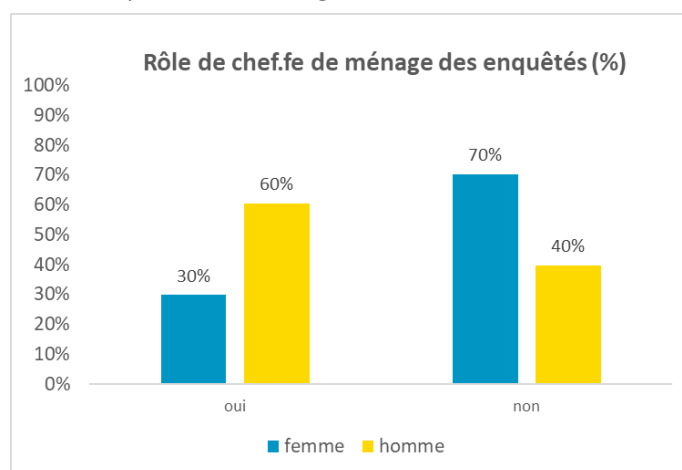
Les données quantitatives ont été collectées auprès de 384 répondants âgés entre 18 et 77 ans, avec une majorité (67%) âgée entre 18 et 50 ans. L'âge moyen des répondants était de 45 ans pour les femmes et 40 ans pour les hommes. Des instructions ont été données aux enquêteurs pour s'assurer que 74% des répondants ciblés pour l'enquête quantitative soient des femmes. Cependant, le pourcentage des femmes interrogées était de 71% comme le montre le Tableau 4 ci-dessous.

Tableau 4: Distribution des répondants selon le sexe

Province	Bujumbura Maire		Bujumbura								Total de l'échantillon	
	Commune		Kabezi		Kanyosha		Mukike		Mugongo Manga			
Sexe	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Femmes	74,67	56	71,83	51	67,53	52	71,95	59	70,67	53	71,09%	273
Hommes	25,33	19	28,17	20	32,47	25	28,05	23	29,33	22	28,91%	111
Total	100%	75	100%	71	100%	77	100%	82	10%	75	100%	384

3.1.1. Statut des répondants au niveau des ménages

Les données quantitatives montrent que la majorité des femmes (**70%**) ne sont pas cheffes de ménage, situation qui reste inchangée comparativement aux résultats de l'évaluation finale du projet financé par UNPBF. Parmi les enquêtés, seules 30% des femmes se déclarent cheffes de ménages contre 60% chez les hommes comme le montre la figure 1 ci-dessous. Cependant, les femmes témoignent que **bien qu'elles n'occupent pas forcément le rôle de cheffes de ménage, elles contribuent financièrement aux dépenses de celui-ci** en adhérant notamment à des associations d'épargne et de crédits, principalement dirigées par des femmes⁴ tout en prenant en charge les soins des enfants et les tâches domestiques.⁵



Graphique 1: Rôle des répondants dans leurs ménages

3.1.2. Professions des répondants

La distribution des activités professionnelles des répondants montre que l'**agriculture** reste la principale occupation professionnelle tant pour les femmes (54%) que pour les hommes (43%) comme exposé dans le tableau 5. Au Burundi, le secteur agricole contribue à hauteur de 39,6 % au Produit Intérieur Brut (PIB) et offrent 84% des emplois⁶. La seconde activité principale reste le **commerce** qui occupe 22% des femmes, et seulement 8% des hommes. Ces résultats sont similaires à ceux exposés dans l'évaluation

⁴ Groupe de discussion, femmes, commune de Kabezi, Bujumbura, novembre 2021

⁵ [Analysis of cultural barriers to women's economic empowerment in Burundi](#), *Ibid.*

⁶ [Le Plan National de Développement PND 2018-2027](#), Burundi

finale du projet financé par UNPBF. C'est donc assez naturellement que les initiatives d'autonomisation économiques développées par les femmes se tourneront vers la production et la vente de produits issus de l'agriculture et de l'élevage (poules, lapins, pommes de terres, savons).

Tableau 5: Distribution des répondants selon la profession

Profession	Femmes	Hommes
Agriculteur	54%	43%
Artisan	2%	8%
Autre	10%	19%
Commerçant	22%	8%
Enseignant	4%	5%
Etudiant	1%	5%
Fonctionnaire	6%	11%
Élève	1%	2%
Total	100%	100%

3.1.3. Niveaux d'éducation des répondants

Afin de permettre une analyse comparative des niveaux d'éducation de cette étude à ceux présentés dans l'évaluation finale du projet financé par UNPBF, certaines catégories de réponses ont été combinées. Les données collectées pour les groupes "ayant appris à lire et à écrire" ainsi que ceux "n'ayant pas terminé l'école primaire" ont été regroupées. Il en va de même pour les données portant sur les répondants "ayant commencé mais pas terminé le supérieur" et ceux "ayant finalisé le supérieur".

Parmi les données collectées, et bien que les écarts de proportions entre les différentes catégories de réponses soient proches, le tableau ci-dessous montre dans un premier temps que les femmes ont un niveau d'instruction sensiblement plus faible que celui des hommes. En effet, elles sont 19% à "avoir commencé, mais pas terminé l'école" contre 13% d'hommes. Par ailleurs, seules 9% d'entre elles ont entamé des études supérieures contre 19% d'hommes. Cependant, il est important de souligner que **les proportions sont similaires ou supérieures pour les femmes par rapport aux hommes ayant complété des études secondaires (35%) ainsi que primaires (14% contre 12%)**, représentant ainsi la plus grande proportion de l'échantillon. Comparativement à ce qui avait été mis en exergue pour l'étude précédente, ceci représente une **progression de 21 point de pourcentage du niveau d'éducation des femmes** ayant finalisé leurs études secondaires et primaires. Cette tendance, sans pouvoir la généraliser hors des zones urbaines, porte les promesses d'une nouvelle génération plus instruite.⁷

Tableau 6: Niveau d'éducation des répondants

Niveau d'éducation	Femme	Homme
--------------------	-------	-------

⁷ Résumé exécutif, [Analysis of cultural barriers to women's economic empowerment in Burundi](#), *Ibid.* p.2.

Je n'ai jamais été à l'école	6%	6%
J'ai commencé mais pas terminé l'école primaire / J'ai appris à lire et à écrire mais je n'ai pas été à l'école	19%	13%
J'ai complété l'école primaire	14%	12%
J'ai commencé mais pas complété l'école secondaire	17%	15%
J'ai complété l'école secondaire	35%	35%
Enseignement supérieur ou universitaire	9%	19%
Total	100%	100%

3.1.4. Tranches d'âges des répondants

Les répondants de sexe féminins de la catégorie d'âge de 18 à 30 ans représentent un peu moins de 2/5 de l'échantillon total des femmes interrogées alors que les femmes de la tranche d'âge de 18 ans et plus représentent un peu moins de 3/5 de celui-ci. Les répondants de sexe masculin de la catégorie d'âge de 18 à 30 ans représentent 1/2 de la taille total des hommes interrogés, alors que les hommes de la tranche d'âge de plus de 30ans représentent moins de la moitié.

Tableau 7: Tranches d'âges des répondants

Sexe	Femmes		Hommes	
	%	n	%	n
18-30 ans	38%	100	50%	56
+30 ans	56%	153	45%	50
Non spécifié	8%	22	5%	5
Total	100%	273	100%	111

3.2. Évaluation des Résultats

Cette étude a consisté dans l'évaluation des critères d'**efficacité**, d'**impact** et de **durabilité** des résultats atteints et des effets induits par ceux-ci à la lumière des hypothèses de la théorie du changement soutenant le projet.

« Si les femmes burundaises de diverses origines ethniques et politiques ont une capacité économique et de leadership accrue et sont habilitées à s'entraider, et si les principaux hommes champions et membres de la communauté sont davantage conscients de l'importance du leadership des femmes potentiel, alors les efforts de paix et de sécurité au Burundi seront plus inclusifs parce que la capacité locale de transformation des conflits entre diverses femmes sera accrue et les communautés accepteront mieux la participation des femmes».

3.2.1. Évaluation de l'efficacité et de l'impact des résultats du projet

L'évaluation de critères d'**efficacité** et d'**impact** ont été analysés et présentés de manière concomitante afin de saisir avec plus d'acuité la contribution du projet à la réalisation des résultats escomptés et d'établir des liens saillants entre ceux-ci et les niveaux de changements observés chez les femmes leaders participantes et les membres de la communauté. L'analyse de l'efficacité s'est basée sur une comparaison entre les résultats présentés en partie lors de l'évaluation finale du projet financé par UNBPF et ceux dégagés dans la présente étude. Cependant, aucune cible spécifique n'a été fixée pour mesurer les résultats atteints.

Résultat 1.1: Renforcement des capacités techniques et financières des femmes leaders

Cette section porte sur l'évaluation du résultat 1.1. en se basant sur une analyse comparative des niveaux des références et d'évaluation des indicateurs 1.1.1. et 1.1.2, laquelle sera mise en lumière par les niveaux de changements observés chez les femmes leaders participantes.

→ *Accroissement des connaissances et compétences en matière de leadership*

Indicateur 1.1.1.	% de femmes ciblées qui démontrent une augmentation de connaissances et compétences en matière de leadership dans les processus de transformation des conflits.			
	<i>Niveau de référence</i>	79%	<i>Niveau de l'évaluation</i>	93%

Les activités de formation sur l'**Approche Common Ground** visait à renforcer les connaissances et compétences des participants en technique de transformation de conflit, à mettre en place les groupes de mentorat, et à établir des plans de transformation des conflits au niveau communautaire. Les indicateurs de succès de ces formations consistaient dans l'amélioration des connaissances et de l'engagement des participants dans la transformation des conflits communautaires. La mesure de cet indicateur s'est basée sur la conduite et l'évaluation des pré- et post tests de formation. Sur 150 participants aux formations de 5 communes cibles⁸, **140 participants ont amélioré leur niveau de connaissance** (n=150) sur les thématiques couvertes par la formation⁹ et **de compétences** à s'engager localement dans la transformation positive des conflits comptabilisant un **total de 93%** et traduisant une **progression de 14 points** par rapport au niveau de référence.

Par ailleurs, la moyenne globale des pré-tests était de 17,06 et celle des post-test était de 19,38 traduisant un écart de 2,32 points. Le score maximum étant de 26, ceci représente un écart de 6,22 avec la moyenne globale post-test. Au niveau du ciblage, il est important de noter que les participants des communes de Bujumbura sont moins instruits qu'en province de Bujumbura Mairie (Ntakangwa). Le rapport de la formation organisé à Isare indique malgré tout un niveau d'instruction plus élevé que la

⁸ Les communes cibles du projet pour lesquelles des tests pré et post de formation ont été menés sont les suivantes: Isare, Kanyosha, Mutimbuzi, Mugongo Manga, et Ntakangwa. Ces communes sont en partie différentes mais restent démographiquement représentatives de l'échantillon de la présente étude. (n=150 - uniquement les participants aux formations ACG)

⁹ Les 11 modules de la formation portant sur l'approche Common Ground sont les suivants: Mon identité, les approches antagonistes versus collaboratives, définir les mots conflits et violence, Les dynamiques visibles et invisibles du conflit, Répondre au conflit, l'écoute active, Empathie, Perception et perspective, Analyse du conflit, Terrain d'entente, Honorer la dignité. Ces modules sont repris dans un manuel de formation disponible [ici](#).

moyenne. À titre indicatif, le tableau ci-dessous présente les moyennes globales des pré- et post-test pour les groupes de formation de chaque commune cible. Les informations relatives à l'identité des personnes ayant été anonymisées, il n'est pas possible de dégager une répartition selon le sexe. Cependant, il est possible de déterminer que le niveau de participation des hommes champions s'élevait en moyenne à 13% de l'ensemble des participants. Par ailleurs, les participants aux sessions de Isare et de Ntakangwa ont obtenu les résultats les plus élevés par rapport au reste des participants.

Tableau 8: Moyenne globale des pré- et post tests réalisés à la fin des formations ACG par les participants

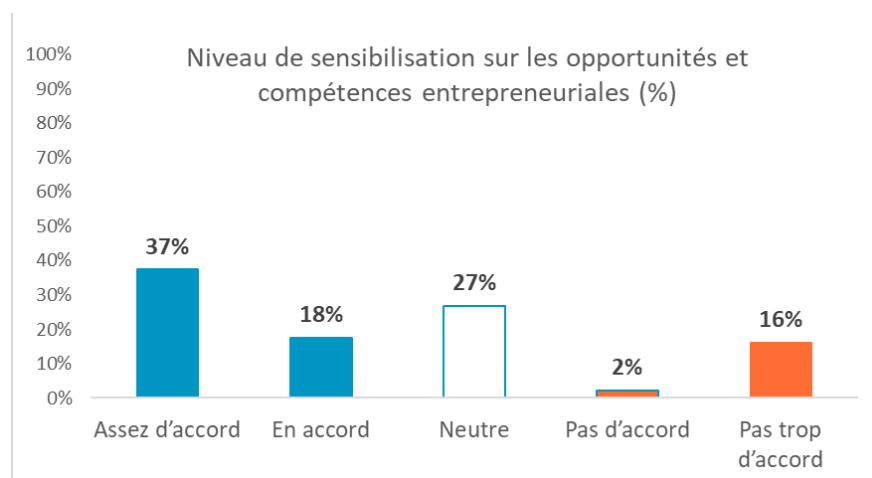
Résultat	Commune cible	Isare	Kanyosha	Mugongo Manga	Mutimbuzi	Ntakangwa
Moyenne Pré-test		16,5	16,5	17,5	15,1	19,7
Moyenne Post-test		21,1	17,5	17,5	19,7	21,1

→ **Renforcement de la collaboration entre les femmes leaders et la sensibilisation sur les opportunités entrepreneuriales**

Indicateur 1.1.2.	% de femmes ciblées qui rapportent une sensibilisation accrue concernant les opportunités et compétences entrepreneuriales.				
	Niveau de référence	NA	Niveau de l'évaluation	55%	

Pour cet indicateur, il n'existe pas de niveau de référence. En effet, il était initialement prévu de le référencer par le biais d'un sondage pré et post-activités dans le cadre d'une deuxième mission de suivi qui n'a pu être conduite. Afin de pallier cela, des questions spécifiques ont été formulées dans les outils de collecte pour s'assurer de couvrir au mieux la mesure du niveau d'évaluation, sans pour autant disposer d'une base de comparaison. Cette analyse est soutenue dans les rapports d'activités sur les sessions de mentorat et les groupes de discussions menées avec les femmes. **Selon 55%** des femmes interrogées,¹⁰ les **femmes ont les capacités de sensibiliser leurs paires** sur les opportunités de production économique ainsi que de développer et gérer des initiatives de paix au sein de leur communauté afin de transformer les conflits.

¹⁰ n=273 représentant la totalité des femmes interrogées lors de l'étude quantitative (Échantillon total n= 384 dont 273 femmes et 101 hommes.



Graphique 2: Perceptions des femmes sur le niveau de sensibilisation offert aux femmes concernant les opportunités et compétences entrepreneuriales

Ensuite, les catégories de réponses “Assez d'accord” et “En accord” ont été combinées afin de présenter une analyse générationnelle et géographique de cet indicateur. La commune de Kanyosha enregistre le plus haut niveau de réponses positives par rapport à la sensibilisation sur les opportunités entrepreneuriales, alors que Muha enregistre le plus haut niveau de réponse en désaccord avec cette affirmation. De manière générale, tant les jeunes femmes âgées de 18 à 30 ans que les femmes de plus de 30 ans sont majoritairement en accord avec cette affirmation, représentant ainsi 19% et 30% respectivement des femmes interrogées.

Tableau 9: Niveau d'accord des répondants de sexe féminin sur la sensibilisation aux opportunités entrepreneuriales

Rôle de leader	Commune cibles	Kabezi	Kanyosha	Mugongo Manga	Muha	Mukike	Total Général
En accord		8%	14%	12%	10%	11%	55%
Neutre		8%	4%	6%	4%	6%	27%
En désaccord		3%	1%	2%	7%	5%	18%
Total Général							100%

C'est grâce aux activités de mentorat que les participantes ont pu profité d'un appui nécessaire pour entamer des démarches administratives afin d'obtenir des prêts ou encore pour se constituer en micro-entreprises ou associations. Elles ont aussi bénéficié de conseils techniques sur l'orientation donnée à leurs projets de développement communautaire. Les groupements ont mis en œuvre les initiatives d'autonomisation économique reprises dans le tableau ci-dessous. Seul un groupement de la commune cible de Mutimbuzi n'est pas parvenu à mettre en œuvre son projet, en raison d'un changement d'orientation donné à l'initiative, sans en informer, ni obtenir, dans les délais impartis, la validation de Search.

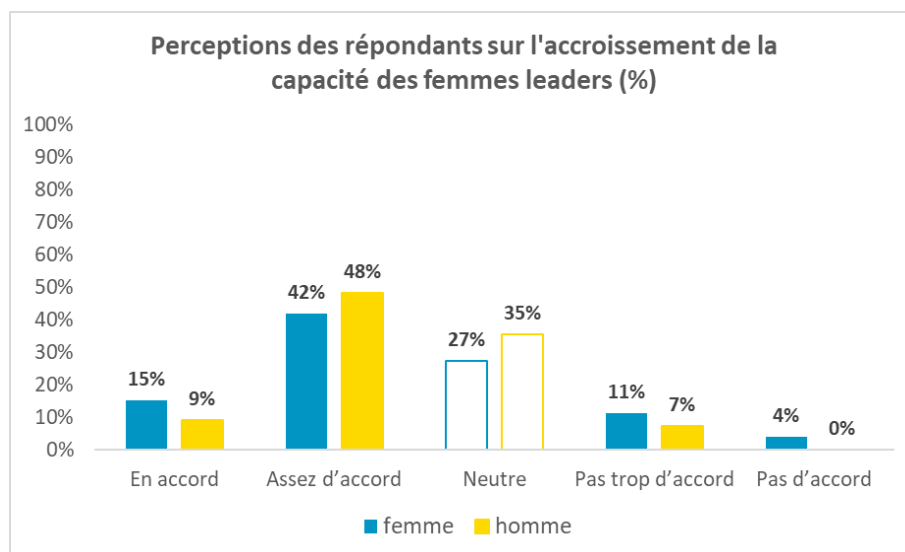
Tableau 10: Les projets de production économique mis en oeuvre par les groupements de femmes par commune

Communes	Groupement 1	Groupement 2
----------	--------------	--------------

Mukaza	Restaurant pour les plus démunis	Saponification et commercialisation des savons
Muha	Savonnerie artisanale	Atelier de coupe couture
Ntahangwa	Elevage de poules	Atelier de coupe couture
Isare	Elevage de lapins	Elevage de porcs
Kabezi	Elevage de chèvres	Elevage de porcs
Kanyosha	Elevage de caprins	Élevage de chèvre
Mukike	Production et ventes des Pommes de terre	Agriculture des pommes de terre
Mugongomanga	Agriculture des pommes de terre	Elevage de poules pondeuses
Mutimbuzi	Elevage de poules pondeuse	Agriculture des céréales (Maïs et Soja)

Changements observés chez les femmes participantes en termes d'accroissement des capacités techniques et financières ainsi que des niveaux de collaboration et d'implication des jeunes femmes

Dans un premier temps, l'augmentation de connaissances et compétences chez les femmes participantes est confirmée par l'ensemble des entretiens clés et des discussions de groupes menées avec les femmes, jeunes et adultes. Les activités de formation, de mentorat et de tables rondes communautaires ont fortement contribué à **renforcer les connaissances et compétences en matière de leadership**. En effet, les répondants à l'enquête quantitative ont été questionnés sur leurs perceptions concernant l'accroissement des capacités des femmes leaders de leur communauté. Il en ressort que 57% des femmes et 57% des hommes interrogés (N= 384) se sont exprimés en accord avec cet accroissement de capacités des femmes participantes. Les femmes des groupes de discussion de Mukike par exemple mentionnent que **les formations ACG** leur ont permis de **mieux comprendre les besoins des parties prenantes en conflits** et les origines de ceux-ci. En acquérant les techniques de base en transformation de conflits, les femmes participantes sont à présent plus à même de **proposer des solutions adaptées** aux membres de la communauté pour parvenir à une résolution collaborative. Selon les femmes des groupes de discussions de Mugongomanga et Mukike, les formations du projet ont permis de saisir ce qu'elles faisaient mal auparavant, et comment elles pouvaient améliorer leur implication dans la gestion de conflits auxquels elles étaient confrontées.



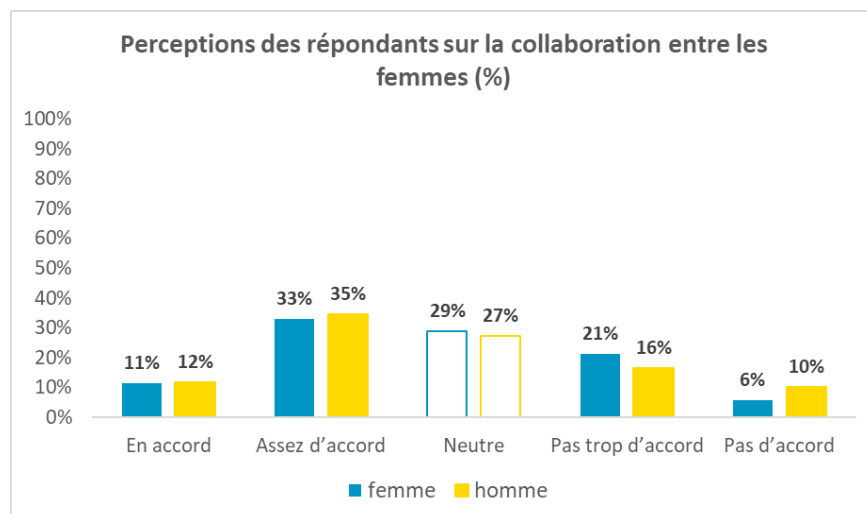
Graphique 3: Perceptions des répondants sur l'accroissement de la capacité locale des femmes formées à transformer les conflits

Dans un deuxième temps, les activités de mentorat ont favorisé **une application concrète des connaissances et compétences** acquises par le biais de l'approche du "Dialogue à l'Action". Le projet visait à appuyer les femmes participantes en leur fournissant les outils et les réseaux nécessaires tout en les sensibilisant sur les opportunités d'autonomisation économique. A ce titre, les jeunes femmes de la commune de Muha mentionnent que les **activités de mentorat**,¹¹ qui ont consisté en un appui trimestriel, leur ont permis d'acquérir les bases de la conception et de mettre en œuvre des initiatives d'autonomisation économique. Ceci s'est traduit concrètement par un accompagnement à la constitution de 18 groupements de femmes dans les neuf communes cibles du projet. Le développement des initiatives d'autonomisation économique leur a offert une **crédibilité et une liberté d'action**. Les femmes ne sont plus reléguées aux tâches domestiques et champêtres, elles peuvent à présent se rassembler autour d'une activité de production économique et contribuer aux dépenses essentielles du ménages. Malgré tout, les effets positifs et négatifs des initiatives d'autonomisation économique ne pourront être formellement évalués qu'à moyen terme.

Dans un troisième temps, bien qu'il s'agisse d'un long et profond **changement de mentalités** ne résultant pas uniquement des activités du projet, les répondantes soulignent que le travail en **réseau de femmes**, leur a permis d'aller au-delà des différences, changement qui était difficilement opérable lorsqu'elles travaillaient de manière individuelle. Les femmes adultes de Mugongo Manga réitèrent que la constitution de leur groupement s'est réalisée sans distinction politique, ethnique ou religieuse. En effet, les répondants à l'enquête quantitative ont été questionnés sur leurs perceptions concernant le niveau de collaboration entre les femmes. Il en ressort que 41% des femmes et 47% des hommes interrogés (N= 384) se sont exprimés en accord avec un niveau de collaboration étroit entre les femmes participantes. De plus, une femme leader de Kanyosha mentionne que ce cadre d'échanges permet précisément aux femmes de faire remonter leurs préoccupations tout en sollicitant le point de vue de ses pairs pour en trouver de manière collaborative les solutions adaptées au contexte. Deux femmes sondées de la commune de Mugongo Manga rappellent que la résolution pacifique des conflits communautaires est le

¹¹ Les activités de mentorat étaient structurées autour de trois sessions techniques. La première consistait à favoriser le partage d'expériences des femmes leaders et de préciser les rôles et responsabilités du mentorat. La seconde visait à dresser un état des lieux des conflits locaux tout en facilitant l'appropriation de deux outils de planification de projet dont le plan de développement de projet et les fiches de convention d'accord sur le financement des initiatives. Enfin, lors de la troisième session, il était question d'évaluer la bancabilité des initiatives d'autonomisation économique nouvellement développées.

fruit d'un travail étroit en réseau entre les femmes leaders, l'administration, les Centres de Développement Familial et Communautaire (CDFC), le Conseiller Technique chargé des affaires Administratives et Sociales (CTAS), et les notables de collines, et parfois même les instances judiciaires (OPJ).



Graphique 4: Perceptions des répondants sur la collaboration entre les femmes

Enfin, il est question de s'interroger sur les **changements induits par l'implication des jeunes femmes dans les processus de transformation de conflits**. Selon 50% des femmes interrogées, les membres de leur communauté croient en leurs capacités pour sensibiliser leurs pairs au sein de la localité. En effet, les groupes de discussion des femmes mettent en avant l'implication active des femmes mentorées dans leurs relations avec les mentors. Bien que le rôle des jeunes femmes ne soit pas complètement considéré par les membres de la communauté,¹² celles-ci se sentent plus en confiance pour agir en tant que leaders. En effet, les jeunes femmes affirment faire face à des barrières à leur participation dans la mesure où les personnes âgées ne les respectent pas à cause de leur jeune âge. Cependant, les jeunes filles de Mukike mettent en évidence lors de la discussion de groupe que c'est grâce aux relations établies par le biais des activités de mentorat qu'elles ont acquis une plus grande visibilité. Un certain respect s'est instauré de la part de la communauté, elles mentionnent d'ailleurs que sans ces activités, elles n'auraient pas pu interagir avec ses membres.

Résultat 1.2: Le soutien communautaire en faveur de la participation des femmes est augmenté.

Cette section porte sur l'évaluation du résultat 1.2. en se basant sur une analyse comparative des niveaux des références et d'évaluation des indicateurs 1.2.1. et 1.2.2, laquelle sera mise en lumière par les niveaux de changements observés chez les membres de la communauté, en particulier les hommes.

- **Membres de la communauté qui citent les femmes parmi les acteurs qui contribuent à la paix**

Indicateur	% de membres de la communauté qui citent les femmes parmi les acteurs qui contribuent à la transformation des conflits.
-------------------	--

¹² 40% des répondants à l'enquête quantitative considèrent que les jeunes femmes ne jouent aucun rôle dans la transformation des conflits. Ce point est développé plus bas dans l'analyse de la réalisation des résultats, section critère d'efficacité.

1.2.2	Niveau de référence	58%	Niveau de l'évaluation	96%
--------------	----------------------------	-----	-------------------------------	------------

Selon les résultats de cette enquête, ils sont **96% des répondants à avoir cité au moins une fois les femmes parmi les acteurs contribuant à la transformation des conflits (n=384)**.¹³ Comparativement, cela représente **une progression de 38 points de pourcentage** par rapport au niveau de référence tels que résultant de l'évaluation finale du projet financé par UNPBF.¹⁴

L'analyse des données quantitatives permet de mettre en évidence que les membres de la communauté, hommes et femmes, âgés de 18 à 30 ans d'une part, et âgées de plus de 30 ans d'autre part ont cité dans des proportions égales au moins une fois les femmes comme acteurs de paix (49% contre 47%). Bien que dans des résultats très proches, les membres des communes de Kanyosha et Mukike se sont exprimés dans des proportions plus élevées sur la reconnaissance des femmes comme acteurs de paix par rapport à l'ensemble des répondants ayant mentionné au moins une fois les femmes comme acteurs de paix. Ce niveau de résultat peut s'expliquer par les actions de sensibilisation continues des projets financés par UNPBF et GIZ dans une partie ou l'ensemble des communes cibles depuis 2018. L'accord donné par les hommes aux femmes de participer aux activités de formations, mais aussi la constitution de groupements et dans une moindre mesure la portée des émissions radiophoniques ont permis de manière directe et indirecte de les conscientiser sur le rôle joué par les femmes dans la transformation des conflits et la valeur ajoutée pour la cohésion sociale de leurs implication dans ces processus.

Tableau 11: Niveau de reconnaissance par les membres de la communauté concernant la reconnaissance des femmes comme acteurs contribuant à la paix

Rôle de leader	Commune cibles	Kabezi	Kanyosha	Mugongo Manga	Muha	Mukike	Total Général
Oui		17%	21%	19%	20%	21%	96%
Non		1%	0%	1%	1%	1%	4%
Total Général							100%

Cependant, lorsque l'on approfondit l'analyse, les données révèlent une différence de perception des membres de la communauté, femmes et hommes, sur le rôle joué par les femmes adultes (de plus de 30 ans), et les femmes jeunes (de 18 ans à 30 ans)¹⁵ comme présentés dans les tableaux 15 et 16 ci-dessous.

En effet, la majorité absolue des répondants considère que les femmes adultes jouent un rôle important dans la transformation des conflits au niveau de leur communauté. De manière complémentaire, **97% des membres de la communauté** estiment que **le rôle des femmes adultes doit être accru** contre 3% qui considèrent qu'il doit être maintenu tel quel. Les répondants au sondage mentionnent que la bonne compréhension des femmes adultes de la gestion interne des ménages leur donne une crédibilité lorsqu'elles s'impliquent dans la résolution des conflits familiaux ou de voisinage.

¹³Échantillon total n= 384 dont 273 femmes et 101 hommes.

¹⁴ **Indicateur 3a. projet financé par UNPBF:** "Pourcentage de la population (Femme/Homme) dans les zones cibles qui cite les femmes parmi les acteurs qui contribuent à la consolidation de la paix". La question du sondage permettant de référencer ce niveau d'évaluation a été formulée de manière similaire à l'indicateur 3.a du projet UNPBF pour faciliter une analyse comparative au niveau de la population.

¹⁵ Les résultats sont sensiblement différents lorsque l'on considère le point de vue des femmes et des hommes séparément.

Tableau 12: Niveau du rôle joué par les femmes adultes désagrégés selon la commune

Niveau du rôle	Commune cibles	Kabezi	Kanyosha	Mugongo Manga	Muha	Mukike	Total Général
Un rôle important		9%	12%	10%	8%	12%	51%
Un rôle moyen		7%	7%	4%	7%	4%	29%
Un rôle limité		1%	1%	5%	4%	5%	16%
Aucun rôle		1%	0%	0%	1%	1%	3%
Je ne sais pas		1%	0%	0%	0%	0%	1%
Total Général							100%

A l'inverse, pour **40% des répondants**, les **femmes jeunes** ne jouent **aucun rôle à ce niveau**. Dans un premier temps, les répondants mettent en avant leur manque de maturité et d'expérience des jeunes filles pour participer concrètement aux processus de transformation des conflits. Pour justifier leurs positions, certains d'entre eux font également référence aux normes sociales de la culture burundaise. Cependant, ce résultat peut être nuancé par les données suivantes : 29% des personnes interrogées n'ayant pas mentionné leur participation aux activités du projet ont déclaré que les jeunes femmes ne jouent actuellement aucun rôle. **90% des membres de la communauté** estiment que **le rôle des jeunes femmes doit être accru** contre 9% qui considèrent qu'il doit être maintenu tel quel et seulement 1% qu'il doit être réduit. Ils suggèrent notamment d'accroître leur rôle en multipliant les formations sur les sujets au bénéfice des plus jeunes et en favorisant leur adhésion aux associations communautaires.

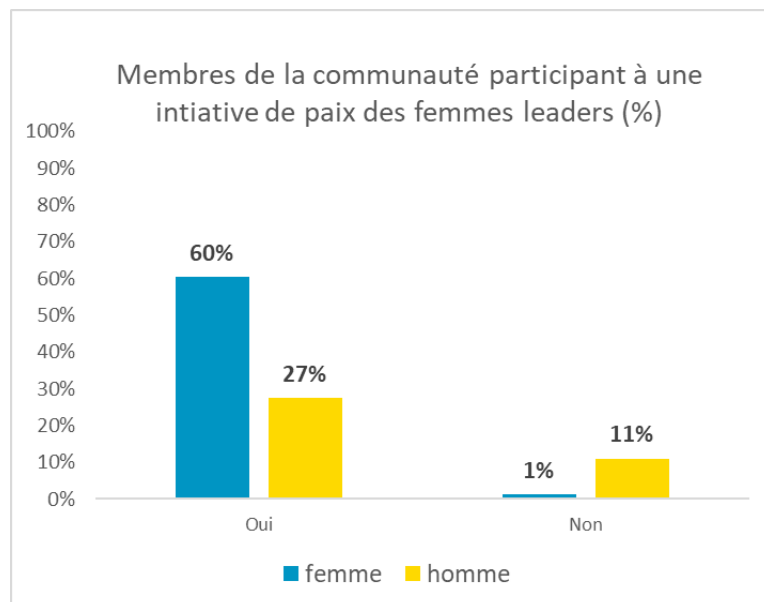
Tableau 13: Niveau du rôle joué par les femmes jeunes désagrégés selon la commune

Niveau du rôle	Commune cibles	Kabezi	Kanyosha	Mugongo Manga	Muha	Mukike	Total Général
Un rôle important		4%	3%	1%	1%	1%	10%
Un rôle moyen		4%	6%	5%	5%	4%	20%
Un rôle limité		2%	5%	8%	5%	4%	24%
Aucun rôle		8%	6%	5%	8%	12%	40%
Je ne sais pas		1%	0%	0%	0%	0%	1%
Total Général							100%

→ **Participation des membres de la communauté à des initiatives de paix menées par des femmes**

Indicateur 1.2.1.	% de membres de la communauté ciblée qui déclarent participer à une initiative de paix menée par des femmes.			
	Niveau de référence	67%	Niveau de l'évaluation	87%

Les données de l'enquête révèlent que **87% des membres de la communauté déclarent avoir participé à une initiative de paix menée par des femmes (n= 164)** dont on décompte 60% de femmes et 27% d'hommes.¹⁶ Ce niveau représente **une progression de 20 points par rapport au niveau de référence.**



Graphique 5: % des membres de la communauté qui déclarent participé à une initiative de paix menée par une femme

L'analyse des données quantitatives permet de mettre en évidence que 48% des membres de la communauté, hommes et femmes, ayant participé à une initiative de paix ont plus de 30 ans. A l'inverse, 9% des membres de la communauté n'ayant pas participé à une initiative de paix sont âgés de 18 à 30 ans. Les taux de participation sont donc plus élevés pour les individus ayant plus de 30 ans, ce qui pourrait résulter de leurs expériences antérieures en développement de projet, et démontrent l'importance de continuer à renforcer la participation des jeunes. Sur les cinq communes couvertes par cette étude, le niveau de participation le plus élevé se situe à Mugongo Manga où ils représentent 21% à la proportion de répondants ayant répondu "oui". Bien que dans des proportions faibles, c'est à Mukike que le plus haut niveau de non participation par rapport à la proportion de répondants ayant répondu "non" est enregistré. Ces différences par commune peuvent s'expliquer par les effets de la campagne du gouvernement dans la promotion de création de groupements et coopératives au niveau communal et collinaire. Cette campagne a eu un écho particulièrement positif dans les communes de Mukike et Mungo Manga qui se placent d'ailleurs en tête du classement des communes à l'échelle du pays en matière de promotion des activités agricoles et d'élevage.

Tableau 14: Niveau de participation des membres de la communauté dans une initiatives de paix menée par les femmes

Niveau de participation	Commune cibles	Kabezi	Kanyosha	Mugongo Manga	Muha	Mukike	Total Général
Oui		16%	17%	21%	14%	19%	87%

¹⁶ Seuls les répondants ayant déclaré avoir participé aux activités ont répondu à cette question, à savoir 101 femmes et 63 hommes. L'indicateur **2b.** du projet financé par UNPBF était formulée de la manière suivante: Pourcentage de la population (Femme/Homme) dans les zones cibles qui rapportent avoir participé à des initiatives de paix menées par des femmes

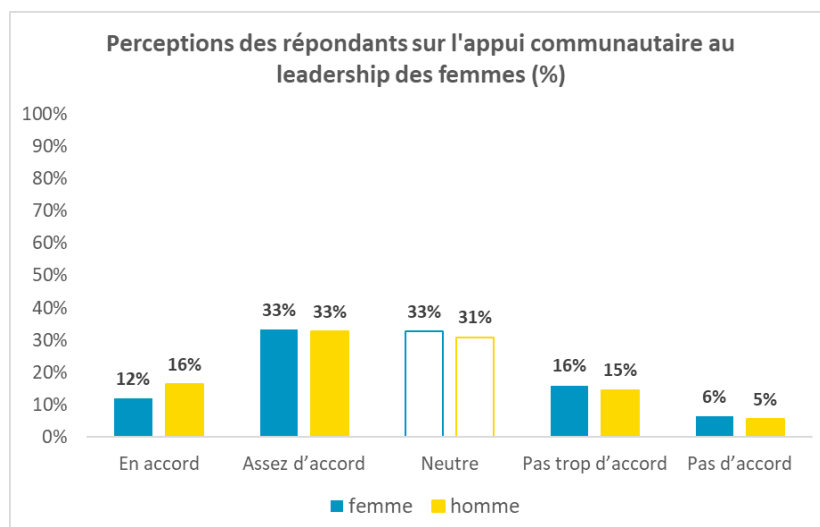
Non	1%	2%	3%	4%	2%	12%
Total Général						100%

Changements observés chez les membres de la communauté quant à l'importance du rôle des femmes dans la transformation des conflits et leur appui aux initiatives menées par celles-ci

Les activités du projet ont contribué à changer positivement les perceptions, les attitudes et les comportements des **membres de la communauté**, en particulier les hommes, sur le rôle que les femmes jouent dans la transformation des conflits mais également les actions qu'ils prennent et les relations qu'ils entretiennent au bénéfice des femmes participantes. Cela se traduit par plusieurs niveaux de changements.

Dans un premier temps, il est question de s'interroger sur les changements observés chez les membres de la communauté sur **l'importance du rôle des femmes dans la transformation des conflits**. Les hommes interrogés admettent que les femmes ont une certaine proximité avec certains sujets de conflits, ce qui leur donne une certaine crédibilité, en complément des compétences acquises lors des formations, pour entamer un processus de résolution pacifique. Les groupes de discussion conduits avec les femmes de Kanyosha et de Mugongo Manga soulignent que les hommes ont changé de comportement. Ils les informent plus régulièrement de la survenance des conflits dans leurs localités et les consultent davantage pour la résolution de ceux-ci. De plus, les décisions prises par les femmes formées ne sont plus remises en question, elles sont, pour la plupart du temps, appliquées par les parties prenantes aux conflits. Au niveau collinaire, les mentalités sont plus conservatrices, bien que les hommes de différentes discussions de groupes soutiennent le rôle des femmes leaders est important dans leurs collines. Enfin, les femmes et les hommes interrogés constate également **l'abandon ou du moins l'utilisation moindre de certains proverbes traditionnels en Kirundi** comme "Nta nkoko ibika isake ihari" qui traduit littéralement par une poule ne peut pas chanter si le coq est là, et qui signifie que comme "les femmes ne peut pas prendre la parole devant les hommes sans leur permission, certaines décisions leur sont réservées et la femme ne peut pas prendre une décision sans l'accord de celui-ci". Ce changement de mentalité traduit une **transformation des pratiques culturelles** qui pourrait signaler un changement de norme. Comme présenté dans le graphique ci-dessous, les répondants expriment leur soutien en faveur du leadership des femmes de manière favorable à hauteur de 49% pour les hommes, et 45% pour les femmes.¹⁷

¹⁷ Les catégories de réponses "En accord" et "Assez d'accord", ainsi que "pas trop d'accord" et "pas d'accord" ont été combinées pour dégager les résultats.



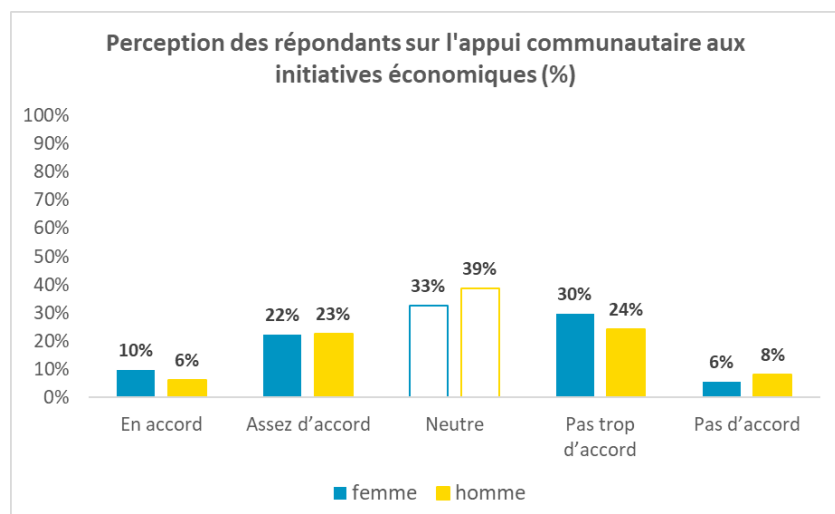
Graphique 6: Perceptions des répondants sur l'appui communautaire au leadership des femmes

Dans un deuxième temps, il importe de se pencher sur **les changements observés chez les membres de la communauté concernant leur niveau d'implication dans les initiatives économiques menées par les femmes participantes**. Le Burundi se remet difficilement de l'impact de la crise de 2015 et des restrictions liées à la pandémie de Covid-19 sur le secteur économique, desquels une situation de chômage endémique persiste malgré tout. Comme évoqué lors de l'atelier de clôture, les membres de la communauté comprennent la valeur ajoutée des initiatives d'autonomisation économique des femmes, tant d'un point de vue financier qu'en termes de renforcement de la cohésion sociale.¹⁸ En se regroupant en associations, les femmes peuvent à présent contribuer aux dépenses essentielles du ménage. De plus, elles facilitent l'emploi local de jeunes femmes et hommes dans le cadre de la mise en œuvre des initiatives communautaires et facilitent l'implication des femmes dans l'identification de conflits et leur résolution. Ces groupements de femmes ont pour effet de réduire un certain nombre de conflits familiaux et de voisinage impactant directement la cohésion sociale de la communauté. Cet état de fait est confirmé par les données collectées lors des FGD avec les hommes et les entretiens clés avec les représentants des autorités locales. En effet, les hommes leaders mentionnent l'efficacité de leurs actions puisque ils notent une réduction des conflits, parfois même sans l'implication de l'administration. Comme présenté dans le graphique ci-dessous, les répondants expriment leur soutien en faveur des initiatives économiques menées par les femmes à hauteur de 29% pour les hommes (n=384).¹⁹ Les données révèlent des résultats proportionnellement similaires entre les répondants masculins ayant déclaré avoir participé à une initiative menée par les femmes (27% où n=164)²⁰ et ceux ayant déclaré avoir apporté leur soutien à celles-ci (29% où n=384). Ce qui permet de mettre en évidence que **les hommes ayant été associés aux activités du projet sont davantage sensibilisés et conscients de la valeur ajoutée des initiatives économiques menées par les femmes**.

¹⁸ Atelier de clôture, projet GIZ, 28 novembre 2021

¹⁹ Les catégories de réponses "En accord" et "Assez d'accord", ainsi que "pas trop d'accord" et "pas d'accord" ont été combinées pour dégager les résultats. (N total: 384 répondants dont 273 femmes et 111 hommes).

²⁰ Seuls les répondants ayant déclaré avoir participé aux activités ont répondu à cette question, à savoir 101 femmes et 63 hommes.



Graphique 7: Perceptions des répondants sur l'appui communautaire aux initiatives d'autonomisation économiques menées par les femmes

L'augmentation importante du niveau d'implication des membres de la communauté dans les initiatives économiques menées par les femmes se traduit de plusieurs manières. Lors des groupes de discussion conduits avec les hommes, jeunes et adultes, ces derniers mentionnent de manière récurrente **trois types d'appui**. Premièrement, les hommes ont **validé la participation** de leurs épouses et filles aux activités de résolution des conflits et d'autonomisation économique. Les femmes participantes mentionnent un meilleur accès aux formations. Les groupes de discussion de Muha et Mugongo Manga évoquent que, par le passé, les formations et l'implication dans les processus de gestion des conflits étaient des activités principalement réservées aux hommes. En effet, ces activités demandent aux femmes un certain investissement en termes de temps passé à l'extérieur pour suivre des dossiers judiciaires (abandons d'enfants ou VBG) ou mettre en place leurs projets. Certains hommes des groupes de discussion de Kanyosha et de Mukike évoquent qu'ils restent dans leurs foyers pendant ce temps mais aussi parfois accompagnent les femmes leaders dans les démarches de résolution de conflits de voisinage, surtout pendant la nuit. Deuxièmement, les hommes ont contribué à **sensibiliser les femmes de leur entourage sur la valeur ajoutée des groupements** et les ont encouragés à s'associer à ceux-ci comme évoqué à Mugongomanga par un groupe d'hommes adultes. Selon le groupe d'hommes de Kanyosha, ils s'investissent dans ces associations en offrant une expertise technique (étalement des crédits, montant des crédits contracté par rapport à la capacité financière, etc.) et en participant aux réunions avec l'administration et le chef collinaire aux côtés de leurs femmes (partage de téléphone portable entre les époux pour se tenir informé des dates de réunions par exemple). Troisièmement, les hommes mentionnent également leur **appui financier qu'ils qualifient d'indirect** en investissant un capital de départ, en participant au paiement des cotisations, en remboursant ensemble les crédits et en gérant ensemble les bénéficiés. L'ensemble de ces affirmations en est confirmé par les groupes de discussion menés avec les femmes dans les cinq communes cibles de l'étude.

Ces changements ont été possibles par la mise en œuvre de plusieurs activités conjointes. Premièrement, l'existence d'un **réseau de femmes** développé antérieurement dans certaines communes couvertes par le projet et renforcé par la **constitution de 18 associations** dans les neuf communes cibles du projet auxquelles les hommes ont été associés a permis de soutenir la sensibilisation de ces derniers sur le rôle et les actions des femmes participantes. Ces groupements ont permis de mettre en place 17 initiatives d'autonomisation économique, lesquelles ont fait écho à la capacité des femmes de s'impliquer dans la vie communautaire. Deuxièmement, les efforts de sensibilisation de la communauté

sur le rôle des femmes réalisés dans le cadre des émissions radiophoniques expliquent ce changement de perception dans une moindre mesure. Les résultats de l'enquête montrent que bien que les niveaux d'écoute régulière étaient relativement limités chez les hommes (8% très souvent/régulièrement, 9% de temps en temps, rarement 18%, 64% jamais), **84%** d'entre eux déclarent que l'émission "**Mukenyezi Tera Imbere!** (Women Progress!)" a permis de changer leurs perceptions sur le rôle des femmes en tant que leaders et **leur a donné envie de s'investir dans un projet communautaire développé et mise en oeuvre par une femme**. Malgré tout, seuls certains hommes de quatre groupes de discussion conduits dans les communes de Mugongo Manga (1), Mukike (2) et Kanyosha mentionnent avoir écouté régulièrement cette émission. Ensemble, ils ont formulé une série de recommandations pour couvrir une diffusion plus adaptée à leurs habitudes d'écoute afin de sensibiliser davantage l'ensemble des hommes de la communauté et amplifier la voix des femmes sur le rôle de leadership.

Objectif global: "Soutenir une nouvelle génération de femmes leaders pour faire avancer la paix et la sécurité au Burundi".

Cette section porte sur l'évaluation de la contribution du projet dans la réalisation de l'objectif global en se basant sur une analyse comparative des niveaux des références et d'évaluation des indicateurs globaux 1 et 2 qui sera mise en lumière par les niveaux de changements observés chez les femmes participantes.

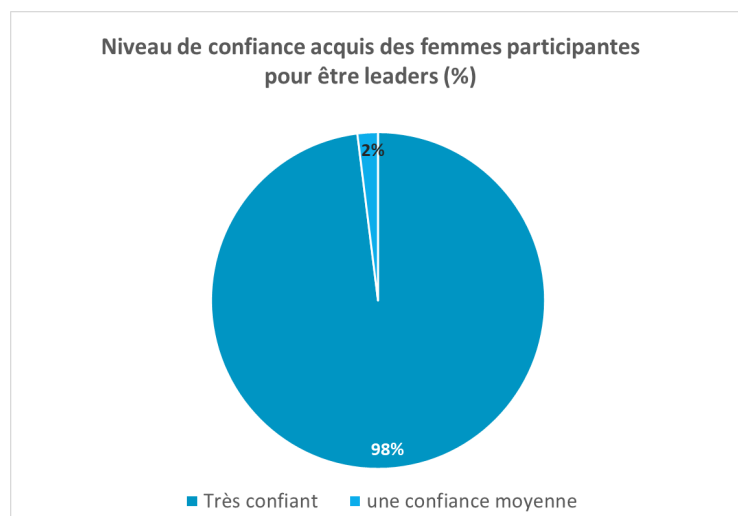
→ **Niveau de confiance des femmes pour être des leaders dans leurs communautés**

Indicateur global 1	% de femmes ciblées qui rapportent être confiantes d'être des leaders dans leurs communautés.			
	Niveau de référence	71%	Niveau de l'évaluation	100%

Sur les 101 femmes qui ont affirmé avoir participé aux activités du projet²¹ et se sont exprimées sur leur niveau de confiance, **98%** considèrent avoir acquis "**une grande confiance**", alors que seules **2%** déclarent avoir acquis "**un niveau de confiance moyenne**". Ces affirmations permettent ainsi de rapporter que **100%** (n= 101)²² des femmes interrogées ayant participé aux activités du projet se disent **confiante** d'exercer ce rôle au sein de leur communauté. Comparativement au niveau de référence s'élevant à 71% présenté dans l'évaluation finale du projet financé par UNPBF, ceci représente **une progression de 29 points de pourcentage**.

²¹ Taille de l'échantillon global n= 384 (273 femmes et 111 hommes). Nombre de femmes interrogées ayant participé aux activités n= 101. Cette approche méthodologique de considérer les niveaux de confiance uniquement par les femmes participantes a également été adoptée dans le cadre de l'évaluation des résultats du projet financé par UNPBF tel que formulé par l'**Indicateur 1a**. "Pourcentage de femmes participantes qui se disent plus en confiance pour être des leaders dans leurs communautés"

²² Nombre de femmes interrogées ayant déclaré avoir participé aux activités du projet (Échantillon total de femmes: 273)



Graphique 8: Confiance des femmes pour être des leaders dans leurs communautés

Par ailleurs, l'analyse des données quantitatives permet de mettre en évidence que dans cinq communes couvertes par cette étude, 100% des femmes, âgées de 21 à 77 ans, ont acquis une grande confiance en leurs capacités d'être leaders. Seules 11% de femmes interrogées de la commune de Kanyosha ont déclaré avoir acquis une confiance moyenne contre 89% une grande confiance. Ces premières, ne représentant que 2% de la totalité des femmes interrogées (n=101), et étant donné le niveau acceptable de confiance acquise²³, ont été intégrées dans la mesure du niveau d'évaluation. Elles appartiennent à la tranche d'âge de 30 ans et plus.

Tableau 15: Niveau de confiance acquis par les femmes désagrégées selon la commune

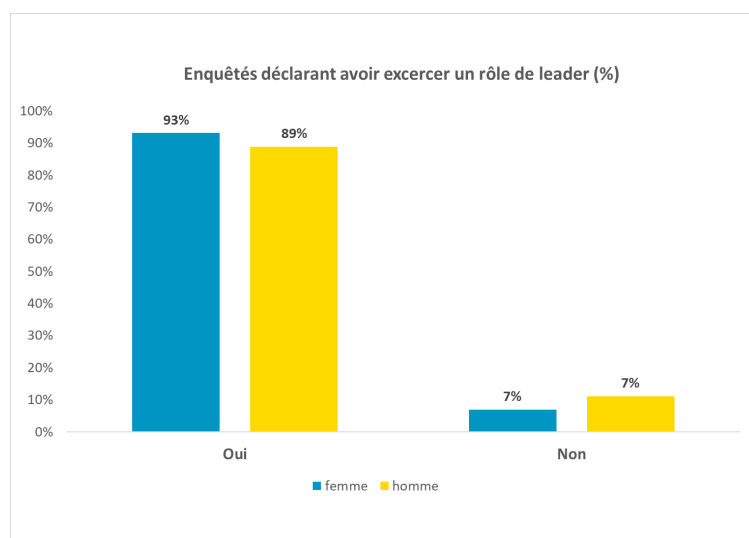
Niveau de confiance	Commune cibles	Kabezi	Kanyosha	Mugongo Manga	Muha	Mukike	Total Général
Très confiant		100%	89%	100%	100%	100%	98%
Confiance moyenne		0%	11%	0%	0%	0%	2%
Total Général							100%

→ *Rôle de leader dans les processus de transformation des conflits*

Indicateur global 2	% de femmes ciblées qui rapportent jouer un rôle de leader dans la transformation de conflits dans leur communauté.			
	Niveau de référence	48%	Niveau de l'évaluation	93%

²³ Le niveau de confiance des femmes à exercer un rôle de leader est mesuré sur une échelle de Likert à 5 points: Très confiant, confiance moyenne, neutre, une confiance limitée, pas du tout confiant, je ne sais pas.

Parmi les 101 femmes ayant participé au projet, **93%** d'entre elles déclarent **avoir joué un rôle en tant que leader**.²⁴ De manière complémentaire, sur les femmes déclarant avoir joué un rôle de leader, 56% ont déclaré avoir un haut niveau de confiance. Comparativement aux résultats de l'évaluation finale du projet financé par UNPBF, ceci représente une **progression de 45 points**. Plusieurs d'entre elles sont actuellement **chefs collinaires ou administrateurs dans les conseils des communes cibles du projet** notamment à Isare (1), Kabezi (2), Mutimbuzi (1), Mungo Manga (1), Mukike (1), Kanyosha (2). De plus en plus, les rôles de leadership au sein de différentes instances politiques et économiques doivent refléter un meilleur équilibre des genres parce que les femmes ont acquis certaines capacités et doivent pouvoir s'affirmer davantage pour représenter la voix de l'ensemble des femmes et les sensibiliser sur leurs droits en tant que femmes.



Graphique 9: Rôle de leader dans la transformation des conflits

L'analyse des données quantitatives permet de mettre en évidence que 93% des femmes interrogées ayant exercé un rôle de leader au sein de leur communauté sont âgées entre 21 et 77 ans. Sur les cinq communes couvertes par cette étude, 100% des femmes interrogées de Kabezi et Kanyosha ont répondu par l'affirmative à la question de savoir si elles ont joué un rôle de leader. Par ailleurs, les répondantes ayant déclaré ne pas avoir joué de rôle représentent 22% de Mukike, 8% des femmes interrogées de Mugongo Manga, et 6% de Muha. Elles représentent seulement 7% de l'échantillon total (n=101).²⁵ Elles sont toutes âgées de moins de 18 à 30 ans pour 6% d'entre elles. Ces femmes font partie de la tranche d'âge plus jeune de l'échantillon et disposent donc de moins d'expériences de mise en pratique de leurs connaissances et compétences pour transformer les conflits.

Tableau 16: Rôle de leader exercé par les femmes désagrégés selon la commune

Rôle de	Commune	Kabezi	Kanyosha	Mugongo	Muha	Mukike	Total
---------	---------	--------	----------	---------	------	--------	-------

²⁴ Taille de l'échantillon global n= 384 dont 273 femmes ayant répondu à la question de l'enquête quantitative permettant de référencer ce niveau d'évaluation. La méthodologie ici est différente de celle adoptée pour référencer le niveau de référence dans le cadre du projet financé par UNPBF puisque l'indicateur **Indicateur 1b**, ne considérait que le "pourcentage des femmes **participantes** qui rapportent collaborer avec d'autres acteurs dans leurs efforts de consolidation de la paix".

²⁵ Nombre de femmes interrogées ayant déclaré avoir participé aux activités du projet (Échantillon total de femmes: 273)

leader	cibles			Manga			Général
Oui		100%	100%	92%	94%	78%	93%
Non		0%	0%	8%	6%	22%	7%
Total Général							100%

Ces résultats sont en partie confirmés par les réponses apportées à la question de savoir si les femmes burundaises, jeunes et adultes, de diverses origines politiques et ethniques, jouent un rôle de leader au sein de la communauté à laquelle les femmes interrogées sur cette question (n=273) ont répondu **un rôle important à hauteur de 49%** et un rôle moyen à hauteur de 27%. Il ressort des entretiens clés et des groupes de discussion que les femmes leaders, formées par le projet, ont acquis une certaine crédibilité de part l'accroissement de leurs connaissances et compétences acquises lors des activités de formation et la mise en pratique de celles-ci. Les opportunités d'agir en tant que leader ont été renforcées par la collaboration effective qu'elles ont créée avec les représentants des autorités locales qui leur confèrent une légitimité et visibilité de leurs actions.

Changements observés chez les femmes leaders participantes quant à l'accroissement de leur niveau de confiance, la reconnaissance de leur rôle et le rôle de leader qu'elles jouent effectivement au sein de la communauté afin d'identifier et résoudre les conflits communautaires.

Les barrières socioculturelles à l'émancipation du rôle des femmes au Burundi impactent fondamentalement leurs niveaux de confiance et leurs capacités à exercer un rôle de leadership au sein de leur communauté et à s'investir dans des initiatives économiques.²⁶ Cependant, le déroulé de l'analyse a permis de mettre en évidence certains changements décisifs observés tant chez les femmes participantes, que chez les membres de la communauté, en particulier les hommes. Ces changements ont concouru à l'accroissement de la confiance des femmes ainsi qu'à renforcer la visibilité et crédibilité du rôle qu'elles jouent en tant que leader.

Dans un premier temps, il ressort globalement des entretiens clés menés²⁷ que les femmes ciblées par le projet ont développé **une confiance en leurs qualité et capacités de leaders**. Les connaissances acquises pendant les formations ainsi que la mise en pratique de celles-ci dans la gestion de cas concrets de conflits au niveau de leur communauté leur ont permis d'augmenter leur niveau de confiance. Par ailleurs, un groupe de femmes de la commune de Mukike évoque que les **activités de mentorat** ont contribué à renforcer la confiance des femmes, notamment grâce aux partages d'expériences des femmes leaders établies au niveau politique ou du secteur privé. De même, les différents groupes de discussion mettent en avant que comme les membres de la communauté ont confiance en leurs capacités de leaders, les femmes ciblées ont acquis une meilleure estime d'elle-même. Une femme leader de la commune de Kanyosha témoigne de sa timidité d'avant sa participation aux activités du projet. Aujourd'hui, elle ose davantage prendre la parole dans les assemblées et participer activement à des réunions de prise de décisions.

²⁶ Résumé exécutif, [Analysis of cultural barriers to women's economic empowerment in Burundi](#), Projet Tuyage, Search Burundi, février 2021, *ibid*.

²⁷ Entretiens clés menés avec les femmes leaders, Bujumbura Rural et Mairie, novembre 2021.

Dans un deuxième temps, il importe de relever que les participantes se sont appuyées sur les **connaissances et compétences acquises** ainsi que sur le **réseau des femmes** pour s'investir concrètement dans la **sensibilisation de leurs pairs non ciblées** par le projet et **l'identification et résolution de conflits communautaires**. La bonne collaboration avec les autorités locales ainsi que la solidarité positive émanant des divers groupements ont fini de convaincre certaines femmes fonctionnaires, notamment à Mungo Manga, qui, auparavant, ne voulaient pas s'associer au niveau de leurs localités, ont finalement intégré ces derniers.²⁸ En effet, elles ont notamment été les principaux témoins de la bonne collaboration avec les autorités locales ayant facilité les procédures de constitution des groupements.

L'ensemble des femmes participantes se sont notamment particulièrement investies de manière volontaire dans la défense des droits des femmes en assurant le **suivi de dossiers judiciaires**, veillant au respect des délais de traitement ou de détention, facilitant les enquêtes sociales dans les ménages ou encore en effectuant des recherches dans les archives du registre national pour des cas de viols. Cet activisme s'est réalisé dans le cadre du projet, du moins sur la durée de mise en œuvre de celui-ci, en s'appuyant sur les connaissances et compétences acquises, et le réseau de femmes pour intervenir directement. En effet, cette étude a permis de mettre en lumière les types de conflits pour lesquels les femmes interrogées ont été appelées pour entamer une médiation et une résolution locale. Il s'agit principalement de conflits familiaux (40%) et de conflits de voisinage (11%). En effet, comme rapporté par les groupes de discussion et entretiens clés avec les hommes et les représentants des administrations locales, les femmes ont inmanquablement une certaine proximité avec la gestion d'un foyer mais aussi avec la jeune génération. Dans une moindre mesure, les conflits de succession (6%), les conflits de type professionnels dans divers secteurs tels que l'agriculture, l'enseignement, la gestion des biens d'associations et ecclésiastiques (4%) ont été mentionnés par les répondants à l'enquête quantitative. Dans une plus faible proportion, certains enquêtés déclarent avoir contribué au suivi de dossiers de violence basés sur le genre (4%), de conflits sociaux portant sur les liens de mariage (1%), politique (1%) et d'abandon scolaire (1%).²⁹ Il ressort des différents entretiens clés et groupes de discussion que depuis la participation des femmes aux formations, **les conflits ont globalement diminué parce qu'il a une meilleure compréhension**. Alors que les dossiers judiciaires jugés difficiles (viols, attaque à main armée, trafic) sont maintenus au niveau de l'OPJ, **les litiges entre personnes lorsqu'ils sont de faible ampleur sont gérés au niveau local, sans forcément aller devant les tribunaux ou les notables**. Les activités du projet ont donné l'impulsion à certaines **femmes participantes pour occuper des rôles de leadership** dont l'une d'entre elles **est sur le point d'être promue au rang de notable**.³⁰

L'accroissement de la confiance des femmes est un processus incrémental résultant de la reconnaissance de leur rôle, d'abord elles-mêmes, et ensuite par les membres de la communauté, ainsi que de leurs capacités à exercer celui-ci. L'acquisition de nouvelles connaissances et compétences ainsi que la mise en pratique effective de celles-ci ont facilité **une meilleure compréhension de leur rôle en tant que leader** et de la manière dont elles peuvent contribuer à la résolution des conflits au niveau de leur communauté et de manière plus large au développement du pays.³¹ Une femme leader enseignante de la commune de Muha évoque même qu'une **“transformation d'elle-même”** s'est opérée **“parce que le leadership n'est pas quelque chose d'inné”**. Les opportunités d'agir en tant que leader ont été renforcées par la collaboration efficace qu'elles ont su créer avec les représentants des autorités locales qui leur ont

²⁸ *Ibidem*

²⁹ L'analyse est soutenue par une codification de fréquence thématique des conflits auxquels les répondants ont été confrontés au cours des 12 derniers mois au sein de leur communauté. (Echantillon - femme n=101).

³⁰ Femme leader participante, histoire à succès, commune de Mungo Manga, décembre 2021

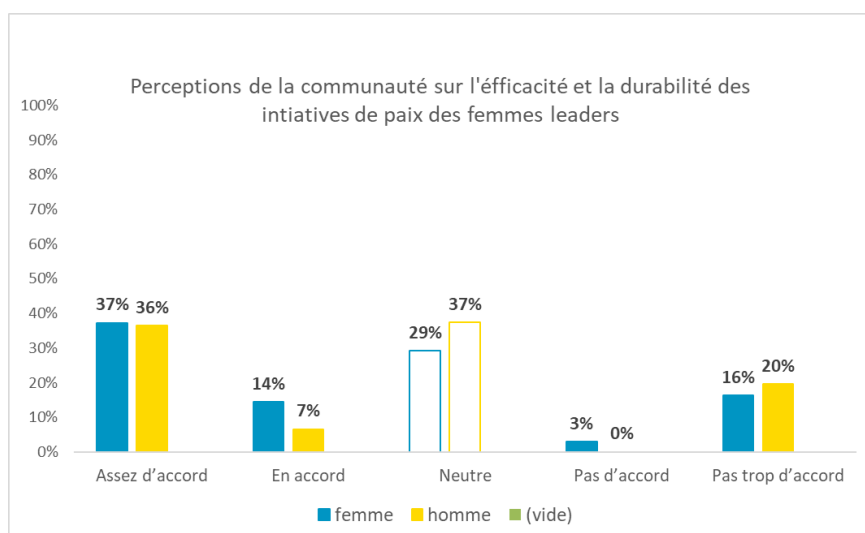
³¹ Témoignages des participants et représentants des administrations locales, atelier de clôture, 29 novembre 2021

conféré une légitimité et visibilité de leurs actions. Un groupe de femme de Mugungu Manga conclut en mentionnant que les activités du projet leur ont donné **la force d'être visible : "Umukenyezi ntakiri muguri"**. "C'est grâce à notre participation aux activités du projet que nous avons acquis une crédibilité, et c'est grâce à notre bonne collaboration avec les autorités locales qui nous ont présentés à la communauté que nous avons acquis plus de visibilité. Notre rôle est maintenant reconnu, et les membres de la communauté, hommes et femmes, s'adressent à nous pour résoudre les conflits, parfois même à la place de la police et/ou de notables (Abashingantahe)".

3.2.3. Evaluation de la durabilité des résultats du projet

La mesure de la durabilité se fait en termes d'opportunités de durabilité, analysées selon deux axes : les opportunités de durabilité induites par l'approche du projet et les possibilités d'appropriation.

Les données quantitatives révèlent que les femmes et les hommes se disent tous deux confiants à 53% sur l'efficacité et la viabilité de ces initiatives pour transformer les conflits au niveau local. Cependant, ils sont respectivement de 21% de femmes et 15% d'hommes à ne pas croire en la valeur ajoutée de ces initiatives menées par les femmes. De plus, lorsque l'on considère le point de vue des hommes interrogés sur les perceptions des membres de la communauté, 43% d'hommes estiment ceux-ci sont confiant vis-à-vis du potentiel de ces initiatives d'autonomisation économique, et 23% estiment que leurs pairs ne perçoivent pas l'efficacité et la viabilité de ces initiatives pour renforcer la cohésion sociale.



Graphique 10: Perceptions des membres de la communauté sur l'efficacité et la durabilité des initiatives de paix conduites par les femmes

3.2.3.1. Les facteurs qui permettront la durabilité des résultats

Il en ressort de cette étude la mise en évidence de quatre pratiques prometteuses permettant, extraites de projets déjà exécutés ou actuellement mis en œuvre par Search au Burundi. Ces pratiques, se traduisant en approches programmatiques complémentaires et connexes, ont grandement contribué à l'accomplissement des résultats du projet, à produire des niveaux de changements escomptés et positifs et garantir la durabilité et l'appropriation des acquis du projet. Ces modèles d'expériences positives devront être actualisés à la lumière de l'évolution du contexte socio-économique du Burundi dans le cadre d'une potentielle extension ou d'un nouveau projet de mise en œuvre.

Dans le cadre de la réalisation du **Résultat 1.1: “Une cohorte intergénérationnelle de femmes burundaises a contribué à renforcer leurs capacités techniques et financières mais aussi accroître leurs niveaux de confiance dans leurs capacités à participer aux efforts de la paix”**, deux approches du projet peuvent être mise en exergue, il s’agit de :

→ **Approche en réseaux de femmes :**

L’approche en réseaux de femmes adoptée par le projet s’appuie sur les bonnes pratiques mises en évidence dans le projet financé par UNPBF. Cette approche répond au niveau de contribution que le projet avait l’ambition de générer en termes de rapprochement des groupes sociaux sur base des acquis d’un long processus entamé au sortir de la crise de 2015. Dans cette perspective, la sélection des activités et le ciblage des participants directs, dont les activités de mentorat en sont la clé, ont permis de soutenir les opportunités de cohésion sociale et de solidarité positive entre les groupes de femmes, de diverses origines politiques, ethniques et religieuses. Les cadres d’échanges générés par ces activités ont facilité l’établissement de relation de confiance entre ces femmes leaders de différentes générations tout en structurant et renforçant l’apprentissage et la mise en pratique des acquis des jeunes femmes ciblées par le projet. Le niveau d’appréciation des activités par les participantes s’évalue à la hauteur de l’importante implication de ces dernières dans la concrétisation de leur apprentissage, et au-delà, de manière continue dans la transformation positive des conflits au niveau de leurs communautés.

→ **Approche “Dialogue à l’action”**

L’approche “Dialogue à l’Action” a été décisive pour s’assurer de la mise en pratique des connaissances et compétences extraites des sessions de formations, tables rondes et mentorat par les participants. En se basant sur les pratiques prometteuses du projet financé par UNPBF dans le cadre duquel des projets essentiellement de réhabilitation des infrastructures ont été effectués, le projet GIZ a donné une nouvelle impulsion au renforcement de la capacité des femmes leaders, et des hommes champions, en orientant son action sur la création d’activités génératrices de revenus. De cette approche, le projet a vu naître 18 groupements de femmes et 17 projets d’autonomisation économique développés sur base de l’identification des besoins des communautés cibles au niveau local lors des sessions de tables rondes. En raison de la nature de ces initiatives, le projet a su offrir les opportunités nécessaires pour établir un cadre d’échange durable entre les membres de ces groupements et favoriser ainsi l’appropriation des acquis du projet par ceux-ci, voir l’amplification des effets, par le biais de la sensibilisation des pairs. Il existe en marge du projet plusieurs structures de soutien comme le centre de développement familial communal, le forum communal des femmes, les associations des femmes, et les groupements d’épargne et crédits. Par ailleurs, la mise en place d’un Comité de pilotage pour le suivi et l’encadrement des initiatives économiques est en cours impliquant les administrations communales et les membres/promoteurs des groupements.

Dans le cadre de la réalisation du **résultat 1.2 : “Le soutien communautaire en faveur de la participation des femmes est augmenté”**, l’inclusion deux parties prenantes déterminantes pour pérenniser les acquis peuvent être soulignée :

→ **Inclusion des hommes champions**

L’inclusion des hommes champions fait partie intégrante de l’approche générale du projet. Elle se fonde sur les acquis de projets précédents et actuellement mis en œuvre au Burundi tel que “Tubiri Tuvurana Ubupfu”³² portant sur le rapprochement des relations entre jeunes hommes et les forces de police. Afin

³² Traduit par “Strengthening trust relationship between youth and police in Burundi” en anglais et “Renforcer les relations de confiance entre les jeunes et la police au Burundi” en français.

de permettre un ancrage plus important du projet dans le contexte burundais, notamment dans l'objectif de réduire les obstacles à la participation des femmes dans les processus de transformation des conflits, de jeunes champions ont été identifiés dans le projet Tubiri afin de renforcer la sensibilisation sur le rôle des femmes, jeunes et adultes, auprès des membres de la communauté, mais également d'accompagner les femmes leaders tout au long des activités du projet. Ils sont intervenus dans le cadre de certaines activités de formation dites mixtes durant lesquelles ils ont eu l'occasion d'échanger avec les femmes ciblées sur leurs préoccupations quant aux rôles de femmes et les solutions adaptées aux conflits communautaires. Ils ont su mobiliser les soutiens, directs et indirects, des hommes, époux et père de famille, quant à l'investissement des femmes dans les activités du projet. Par ailleurs, formés en gestion de projets dans le cadre de l'action de Tubiri, ils ont pu appuyer techniquement les femmes participantes lors du montage de projet. Il en ressort de la capture des histoires à succès du projet GIZ et Tubiri une fierté de la part des autorités locales sur les avancements réalisés en matière de leadership féminins grâce à l'intervention des jeunes leaders.

→ **Collaboration avec les autorités locales**

La bonne collaboration avec les autorités locales a été identifiée comme un point d'ancrage déterminant dans l'évaluation des risques de ce projet. A ce titre, Search Burundi a su mettre en place les jalons essentiels afin de garantir des relations efficaces et de qualité avec les représentants des autorités provinciales et communales en obtenant les autorisations nécessaires d'exécution du projet et en les associant dès le démarrage des activités dans les communes cibles du projet. Les représentants des autorités se sont montrés proactifs dans la participation aux activités du projet facilitant ainsi la compréhension des objectifs du projet. Par ailleurs, de plus en plus des femmes occupent des postes décisionnels au niveau communal et collinaire. De plus, certaines femmes fonctionnaires ont d'ailleurs rejoint les groupements. Ces relations rapprochées avec les participants ont grandement contribué à un haut niveau de réalisation des activités. En effet, les autorités ont appuyé les femmes dans l'identification des projets communautaires, lorsqu'ils étaient consultés, ont facilité les démarches administratives à la mise sur pied de groupements mais également assurer le prêt de locaux pour l'organisation de réunions et la disponibilisation d'infrastructures pour soutenir le développement des initiatives économiques. En définitive, l'une des contributions majeures en termes d'impact est la visibilité acquise par les femmes leaders en raison de la confiance accordée par les autorités en leurs capacités de transformer les conflits locaux pour les avoir accompagnées tout au long de leur processus d'apprentissage.

3.3. Tableau des Indicateurs du Projet

Le tableau suivant souligne les indicateurs atteints qui ont été mesurés pendant le projet et après la mise en œuvre des activités.

Table 17: Tableau de réalisation des objectifs et résultats attendus

	Réalisé dans le projet	Niveau de référence ³³	Commentaires sur % du ciblage réalisé

³³ Le niveau de référence des indicateurs de base du projet figurent en partie dans le rapport de l'évaluation finale du projet financé par UNPBF. L'indicateur 1.1.1. est soutenu par la conduite de test pré et post formations.

Objectif Global: Soutenir une nouvelle génération de femmes leaders pour faire avancer la paix et la sécurité au Burundi			
Indicateur global 1: % de femmes ciblées qui rapportent être confiantes d'être des leaders dans leurs communautés	100%	71%	101 femmes interrogées sur un échantillon de 273 femmes ont déclaré avoir participé aux activités du projet dans le cadre de cette enquête. Seules ces dernières se sont exprimées sur leurs niveaux de confiance à exercer un rôle de leader au sein de leurs communautés. Les niveaux de référence et d'évaluation ont pu être déterminés sur base des valeurs de base et de la conduite du sondage quantitatif. Aucune cible n'était fixée dans l'atteinte de ce résultat du projet. Il est malgré tout possible de dire que cela représente une progression de 29 points de pourcentage.
Indicateur global 2: % de femmes ciblées qui rapportent jouer un rôle de leader dans la transformation de conflits dans leur communauté	93%	48%	101 femmes interrogées sur un échantillon de 273 femmes ont déclaré avoir participé aux activités du projet dans le cadre de cette enquête. Seules ces dernières ont rapporté avoir joué un rôle ou non de leader au sein de leurs communautés. Les niveaux de référence et d'évaluation ont pu être déterminés sur base des valeurs de base et de la conduite du sondage quantitatif. Aucune cible n'était fixée dans l'atteinte de ce résultat du projet. Il est malgré tout possible de dire que cela représente une progression de 45 points de pourcentage.
Objectif Spécifique 1: Une cohorte inter-générationnelle de femmes burundaises a contribué à renforcer leurs capacités techniques et financières mais aussi accroître leurs niveaux de confiance dans leurs capacités à participer aux efforts de la paix.			
Résultat attendu 1.1: Ce projet renforcera la confiance et les capacités de diverses femmes leaders afin de leur fournir les compétences nécessaires pour identifier et résoudre les conflits communautaires.			
Indicateur 1.1.1: % de femmes ciblées qui démontrent une augmentation de connaissances/compétences en matière de leadership dans les processus de transformation des conflits	93%	79%	La mesure de cet indicateur se base sur l'évaluation des résultats aux pré- et post tests de formation réalisés par 150 participants des communes. Les tests ont été conduits dans 05 communes cibles dont Isare, Kanyosha, Mutimbuzi, Mugongomanga, et Ntakangwa. Ces communes sont en partie différentes des cibles de l'étude mais restent démographiquement représentatives de l'échantillon de la présente étude. Ces informations permettent de dégager une progression de 14 points.
Indicateur 1.1.2: % de femmes ciblées qui	54%	NA	Il n'existe pas de niveau de référence pour cet indicateur lequel aurait dû être référencé dans le cadre de la seconde mission de suivi des activités par le biais de sondages pré et post

<i>rapportent une sensibilisation accrue concernant les opportunités et compétences entrepreneuriales</i>			activités de mentorat et tables rondes. Il n'a dès lors pas été possible de dégager une analyse comparative. Cependant, la mesure de cet indicateur se passe sur l'ensemble des données collectées dans le cadre de l'enquête quantitative (n=384) dont l'analyse est soutenue par la collecte de données qualitatives.
Objectif Spécifique 2: Le soutien communautaire en faveur de la participation des femmes est augmenté			
Résultat attendu 2.2: Ce projet offrira aux femmes la possibilité de mettre en valeur leurs compétences et connaissances et soutiendra une sensibilisation accrue de la communauté sur le rôle de celles-ci en tant que leaders dans le développement d'initiatives de paix et d'autonomisation économique.			
Indicateur 2.2.1: % de membres de la communauté ciblée qui déclarent participer à une initiative de paix menée par des femmes	87%	67%	La mesure de cet indicateur se passe sur l'ensemble des données collectées dans le cadre de l'enquête quantitative (n=384). Le niveau de référence est rapporté dans le rapport d'évaluation finale du projet financé par UNPBF (71% des femmes; 62% des hommes) dont le calcul de la moyenne a été effectué. Il est ainsi possible de rapporter une progression de 20 points de pourcentage dans la participation des membres de la communauté à une initiative de paix menée par les femmes.
Indicateur 2.2.2: % des membres de la communauté qui citent les femmes comme acteurs contribuant à la transformation des conflits.	96%	58%	La mesure de cet indicateur se passe sur l'ensemble des données collectées dans le cadre de l'enquête quantitative (n=384). Le niveau de référence est rapporté dans le rapport d'évaluation finale du projet financé par UNPBF (62% des femmes; 53% des hommes) dont le calcul de la moyenne a été effectué. Il est ainsi possible de rapporter une progression de 38 points de pourcentage dans la reconnaissance des femmes comme acteurs qui contribuent à la paix au sein de leurs communautés.

4. Conclusions

Dans un contexte sociétal traditionnellement patriarcal, les barrières socioculturelles à l'émancipation du rôle des femmes au Burundi impactent fondamentalement leurs niveaux de confiance et leurs capacités à exercer un rôle de leadership au sein de leur communauté et à s'investir pleinement dans des initiatives économiques. Cependant, l'analyse a permis de mettre en évidence plusieurs niveaux de changements manifestes observés tant chez les femmes participantes, que chez les membres de la communauté. En tirant parti des jalons posés par l'agenda présidentiel sur l'inclusion des femmes, le projet **“Supporting a New Generation of Women Leaders to Advance Peace and Security in Burundi”** s'est appuyé sur l'imbrication de quatre approches programmatiques connexes et complémentaires facilitant le renforcement de la capacité locale des femmes leaders mais aussi en sensibilisant davantage la communauté sur le rôle des femmes en tant que leaders dans les efforts de transformation des

conflits et de développement d'initiatives d'autonomisation économique au bénéfice de leur communauté.

En construisant sur les réseaux de femmes préalablement établie, le projet a permis de faciliter l'acceptation des hommes de permettre aux femmes de participer aux différentes activités de formation, de mentorat et de tables rondes communautaire. Ces activités ont fortement contribué à renforcer les connaissances et compétences en matière de leadership par l'acquisition des techniques de base en transformation de conflits. La proximité des femmes avec les sujets de litiges intrafamiliaux et fonciers leur donne une crédibilité supplémentaire et reconnue par les membres de la communauté pour entamer la résolution de conflits au niveau local. Bien qu'il s'agisse d'un long et profond changement de mentalités ne résultant pas uniquement des activités du projet, le travail en réseau de femmes, leur a permis d'aller au-delà des différences, changement difficilement opérable lorsqu'elles travaillent isolément. Le développement de 17 initiatives d'autonomisation économique sur une période de 12 mois est un signe fort de leurs capacités d'action et des niveaux de collaboration atteints.

La bonne collaboration avec les autorités locales a permis d'établir un cadre d'échange et de développement pérenne pour ces femmes rassemblées en groupement. Les femmes ne sont plus reléguées aux tâches domestiques et champêtres, elles peuvent à présent contribuer aux dépenses essentielles du ménages. Les membres de la communauté ont bien d'ailleurs compris la valeur ajoutée de ces initiatives économique, tant d'un point de vue financier qu'en termes de renforcement de la cohésion sociale puisque l'on observe une réduction des conflits de faible envergure au niveau local, sans faire intervenir les services de police et judiciaire, ou les notables (Abashingantahe). Ce changement de mentalité traduit une transformation des pratiques culturelles qui pourrait signaler un changement de norme. C'est parce que la collaboration entre les femmes et les différents acteurs de la communauté se déroulent bien et que les effets de l'action de femmes et hommes champions dans la résolution de conflits sont effectifs, que les membres de la communauté ont une plus grande confiance et continuent de les informer lors de la survenance d'un conflit au niveau des zones.

5. Recommandations

Cette étude a permis de mettre en évidence une série de leçons apprises, ainsi que de dégager une liste de recommandations pratiques afin de soutenir la conception programmatique de qualité de futurs projets portant sur le leadership des femmes pour faire avancer la paix au Burundi.

5.1. Les leçons apprises identifiées

Sur base des résultats atteints et mis en lumière par la capture des changements positifs observés chez les femmes leaders participantes, et les membres de la communauté, en particulier les hommes, il a été possible de dégager les leçons apprises suivantes :

→ **Formation intensive en gestion de projet:**

L'approche "**Du Dialogue à l'Action**" a permis de renforcer les connaissances et compétences acquises lors des activités de formations CGA, mentorat et Tables Rondes Communautaires tout en favorisant une application concrète de celles-ci par la constitution de groupement, la mise en œuvre d'initiative économiques et la résolution pratique de conflits communautaire sur une période de mise en œuvre très limitée (12 mois). Les femmes ciblées ont pu bénéficier d'un appui technique de la part des femmes leaders établies ou des membres de la communauté disposant d'une solide expertise en développement d'activités agro-pastorales, mais également d'une formation, bien que limitée en termes de durée,

encadrée par le projet et soutenue par les jeunes champions sur le montage de projet. Chaque projet était ensuite évalué en termes de faisabilité et de bancabilité par les membres du personnel projet de Search. Cependant, afin de garantir la qualité de l'apprentissage des femmes participantes et la durabilité de leurs actions, il serait nécessaire de considérer les opportunités de formations plus intensives sur le montage, la mise en œuvre et le suivi de projet adressées directement aux femmes participantes. De manière complémentaire, la mise en œuvre et le suivi de ces initiatives ainsi que les effets de celles-ci sur la réduction des conflits communautaires devraient être encadrés par le projet de manière que ce processus soit planifié et géré de manière autonome par les groupements.

→ **La sensibilisation des membres de la communauté, en particulier des hommes**

Alors que le projet a permis, en associant des hommes champions, de dégager des résultats positifs en termes de sensibilisation des hommes sur le rôle de leadership joué par les femmes ainsi que d'augmenter la participation de ceux-ci aux diverses initiatives menées par les femmes, il en ressort que les effets de ces actions doivent être étendus à l'ensemble des membres de la communauté. En effet, 40% des hommes, et les femmes (dont 6% ayant participé aux projets, 6% n'ayant pas participé, et 29% ne s'étant pas exprimés sur leur niveau de participation) considèrent que les jeunes femmes ne jouent actuellement aucun rôle dans la transformation des conflits. Ils sont malgré tout 94% à estimer que ce rôle doit être accru. Par ailleurs, seuls 29% des hommes interrogés ont déclaré avoir soutenu une initiative économique menée par des femmes. L'analyse a permis de mettre en évidence que les hommes ayant été associés aux activités du projet sont davantage sensibilisés et conscients de la valeur ajoutée des initiatives économiques menées par les femmes. Afin d'amplifier les effets des résultats atteints dans le cadre de ce projet, il semble nécessaire de continuer à soutenir une sensibilisation ciblant les hommes en général par le biais de la formation des formateurs sur l'ACG et reconsidérer les opportunités de partenariat avec des radios nationales.

→ **Renforcer la rigueur méthodologique:**

En raison de la durée relativement courte du présent projet (12 mois), il a été privilégié de constituer les niveaux de référence des indicateurs du projet sur base des résultats rapportés dans le cadre de l'évaluation finale du projet financé par UNPBF. Plusieurs observations sont ici nécessaires afin de comprendre les limites de cette analyse. Premièrement, la couverture géographique de l'échantillon de l'étude précédente couvrait l'ensemble des communes cibles du projet actuel, mais également huit communes des provinces de Kirundo, Makamba et Bubanza. Ce sont des zones rurales où les attitudes et perceptions des femmes et des membres de la communauté peuvent fortement différer selon le sujet de ceux établis dans les communes urbaines ou à proximité de celle-ci. Deuxièmement, l'indicateur 1.2 devait initialement être référencé par le biais d'un pré et post-sondage activités. Cependant, la deuxième mission de suivi des activités devant inclure ce sondage n'a pu être conduite en raison de la courte durée du projet (12 mois), le retard enregistré sur la mise en œuvre de certaines activités. La précédente étude ne précisait pas ce niveau de résultat. Afin de pallier ce manque d'information, des questions spécifiques ont été formulées dans les outils de collecte pour s'assurer de couvrir au mieux la mesure du niveau d'évaluation, sans pour autant disposer d'une base de comparaison. Enfin, il aurait été nécessaire de considérer les réponses des femmes n'ayant pas participé aux activités pour l'ensemble des questions portant sur les perceptions des femmes afin de permettre une comparaison entre les femmes interrogées ayant participé aux activités du projet, et celles n'ayant pas participé, et donc d'affiner l'analyse de la contribution du projet.

5.2. Recommandations

Au bailleur, The Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ)

La durée relativement courte du projet a été facilitée par une bonne planification des différentes activités. Cependant, la mise en oeuvre d'activités génératrices de revenus planifiées au cours du troisième et quatrième trimestre, et les retards de procédures enregistrés pour décaisser la deuxième tranche, ne permettront pas dans le cadre de ce projet d'évaluer les effets positifs et négatifs ainsi que la durabilité de ces initiatives économiques sur les femmes participantes, et les membres de la communauté.

- Il est recommandé à la GIZ d'étendre la durée de ce type de projet à 18 mois avec une équipe adaptée pour permettre d'offrir un accompagnement plus intensif des groupements et un suivi des effets des initiatives de paix et proposer les ajustements nécessaires pour une meilleure appropriation des acquis par les participants directs.

La proximité géographique des communes cibles du projet ainsi que la similarité des profils socio-économique des participants ont permis de garantir une cohérence dans la mise en œuvre des activités du projet et d'accroître la cohésion sociale au-delà des communes.

- Il est recommandé de maintenir cette échelle géographique en raison des effets produits dans le cadre de ce projet, tout en considérant l'opportunité de reproduire une intervention similaire à l'intérieur du pays, où les besoins en termes de renforcement des capacités de leadership et d'autonomisation financière sont plus prononcés que dans les zones dites urbaines.

Aux représentants des autorités communales et provinciales burundaises

La bonne collaboration entretenue tout au long du projet a été déterminante dans le soutien apporté aux femmes en termes de visibilité sur leurs capacités de leadership mais aussi dans la facilitation des procédures administratives pour la constitution des groupements et la mise en place des initiatives d'autonomisation économique menées par les femmes.

- Afin de pérenniser les acquis du projet, les autorités communales et administratives sont invitées **à suivre et encadrer ces initiatives par le biais de leur implication dans le comité de pilotage** constitué par les administrations communales, et les membres/promoteurs des groupements.

Aux équipes de Search for Common Ground (Search): Conception, programmes, S&E et média:

Le projet ne prévoyait pas d'étude de base notamment en raison de la durée relativement courte du projet (12 mois). Les niveaux de référence des indicateurs clés ont été en partie rapportés dans les résultats de l'évaluation finale du projet financé par UNPBF. Cependant, **l'échantillon géographique** de l'étude précédente couvrait huit communes des provinces de Bujumbura Mairie, Kirundo, Makamba et Bubanza. Ce sont principalement des zones rurales où les attitudes et perceptions des femmes et des membres de la communauté peuvent fortement différer selon le sujet de ceux établis à Bujumbura Mairie ou dans les zones/communes à proximité de celle-ci, dans la province de Bujumbura.

- Il est recommandé de **continuer de considérer ces différences contextuelles dans l'évaluation des niveaux d'attitudes, de comportements, et de perceptions des femmes et des membres de la communauté**. En proposant de maintenir des tests pré et post activités pour les formations et les sessions de mentorat mais aussi d'établir des sondages pré et post mise en œuvre des initiatives d'autonomisation économique tout incluant la possibilité pour les non participants de répondre à plusieurs questions clés du sondage de données finales (niveau de confiance, rôle de

leaders) cela permettra d'obtenir des éléments plus solides et actualisés pour faciliter la comparaison et affiner l'analyse de contribution du projet.

L'analyse a permis de mettre en évidence que les hommes ayant été associés aux activités du projet sont davantage sensibilisés et conscients de la valeur ajoutée du rôle des femmes, jeunes et adultes, ainsi que des effets des initiatives économiques menées par les femmes sur la transformation des conflits au niveau communautaire. Afin d'amplifier les effets des résultats atteints dans le cadre de ce projet, il semble nécessaire de continuer à soutenir une sensibilisation ciblant les hommes en général.

- Il est recommandé d'**accroître les cibles des actions de sensibilisation destinées aux hommes** en intégrant d'autres approches programmatiques pertinentes telles que la formation des formateurs sur l'Approche Common Ground et reconsidérer les opportunités de partenariat avec des radios nationales. La formation des formateurs pourrait cibler par exemple les femmes participantes et les hommes champions s'étant constitués en réseau/groupement et viser essentiellement les jeunes femmes et les hommes respectivement. Par ailleurs, étant donné **le faible niveau de reconnaissance du rôle joué par les jeunes femmes en tant que leaders, il y a lieu de considérer le renforcement de la sensibilisation de cet aspect au même titre que leurs pairs masculins et femmes adultes**. Les hommes, époux, pères et autres liens de filiation pertinents pourraient être associés aux formations ACG dans le cadre d'un projet similaire aux côtés des femmes, tout en maintenant un cadre d'échange sécurisé pour que les jeunes femmes puissent s'exprimer librement.

Le magazine radiophonique "**Mukenyezi Kenyera ukerebuke**" a été mené sur une période de 6 mois en partenariat avec 04 radios locales afin d'assurer la couverture médiatique des provinces de Bujumbura Mairie et Rurale. Ce programme a visé l'amplification des histoires à succès et des bonnes pratiques des femmes leaders sur leurs rôles dans l'économie, la paix et la sécurité, tout en donnant la voix aux hommes champions qui les soutiennent. L'évaluation de l'impact, l'efficacité et la durabilité des effets de cette programmation ne faisait pas partie des objectifs spécifiques de cette étude. Cependant, le rapport de la mission de suivi met en évidence les faibles niveaux d'écoute de la part des membres de la communauté, et donc de niveaux d'impact limités sur la mise en lumière des rôles de leadership occupés par les femmes, et la sensibilisation qui en découle sur leur valeur ajoutée.

- Il est recommandé de **considérer les opportunités existantes de diffusion sur des chaînes radiophoniques nationales tout en privilégiant les plages horaires du soir (18-20h) préférées par les femmes et les hommes, jeunes et adultes**. Par ailleurs, bien que la qualité du programme ne soit pas remise en question, il a été souligné lors des entretiens clés et les groupes de discussion menés dans le cadre de la mission de suivi, d'intégrer des moments d'interaction entre les présentateurs et les auditeurs, même en différé, afin de susciter plus d'intérêt pour ce programme (jeux de questions-réponses). Enfin, en considérant la disponibilité des données relatives aux niveaux d'audience, considéré la pertinence de mener un sondage pour mesurer les effets de la programmation sur les changements de perception auprès de l'audimat.

6. Appendices

Annexe 1: [Termes de références](#)

Annexe 2: [Outils de collecte des données](#)

Annexe 3: [Cartographie des changements collectés](#)

Termes de Référence

Evaluation finale

Supporting a New Generation of Women Leaders to Advance Peace and Security in Burundi

Contact:

FLORIDE AHITUNGIYE

Search for Common Ground

Address: BUJUMBURA Mairie

Phone: +25775917070

Email: fahitungiye@sfcg.org

SABRINA BIGIRIMANA

Search for Common Ground

Address: BUJUMBURA Mairie

Phone: +25779949733

Email: sbigirimana@sfcg.org

1. Contexte

A propos de Search

Search for Common Ground est une organisation internationale à but non lucratif qui promeut la résolution pacifique des conflits. Avec son siège à Washington DC et un bureau européen à Bruxelles, en Belgique. La mission de Search est de transformer la façon dont les individus, les organisations et les gouvernements se comportent face aux conflits en abandonnant les approches conflictuelles pour trouver des solutions coopératives. Search est actif dans 36 pays, dont 21 pays d'Afrique, à commencer par le Burundi où nous travaillons depuis 1995. Search a pour but d'aider les parties en conflit à comprendre leurs différences et à agir en fonction de leurs points communs. Au Burundi, Search travaille aux niveaux individuel, institutionnel et communautaire pour promouvoir des mécanismes décisionnels et de gestion inclusive et pour renforcer la capacité de toutes les composantes de la société burundaise à participer de manière significative, efficace et responsable. Son objectif est de promouvoir une participation inclusive, efficace et responsable dans le processus de transformation sociale en vue d'une société juste et équitable au Burundi.

A propos du projet

Le projet “**Supporting a New Generation of Women Leaders to Advance Peace and Security in Burundi**” s'est appuyé sur les expériences antérieures de Search en matière de travail avec les femmes dans le domaine de la paix et de la sécurité et, en particulier, sur le projet récemment achevé avec l'UNPBF. En outre, Search a œuvré pour l'engagement des femmes en tant que leaders pour contribuer à un changement positif des mentalités au Burundi, en encourageant le leadership politique de celles-ci, en promouvant leur rôle dans les processus de paix, notamment en tant que médiatrices pour résoudre les conflits fonciers et? interfamiliaux. Ce projet cible des communes des provinces de Bujumbura Mairie et Bujumbura Rural, deux sites similaires au projet récemment réalisé de UNPBF. L'équipe du projet de Search a pu construire sur les relations et les réseaux précédemment mis en place pour faciliter un démarrage rapide, intégrer les leçons apprises et les bonnes pratiques, ainsi que continuer à soutenir la transformation des normes et des perceptions liées à l'inclusion des femmes. La société traditionnellement patriarcale du Burundi freine les aspirations des femmes et, particulièrement les jeunes femmes à participer aux processus décisionnels. Les femmes, qui sont touchées de manière disproportionnée par la violence et la pauvreté, sont exclues du droit d'héritage, ce qui limite leurs possibilités de subvenir à leurs besoins, alors que les ménages burundais dépendent fortement de l'agriculture de subsistance pour survivre. Alors que le Burundi progresse vers une transition démocratique après les récentes élections présidentielles et législatives de mai 2020, ce projet visait à renforcer les capacités nécessaires de transformation pacifique des conflits communautaires au niveau local. Ce projet a également tenté de tirer parti des nouveaux jalons posés de l'agenda politique du Président récemment élu pour accroître l'inclusion des femmes, en renforçant leurs capacités en tant que leaders, mais aussi en sensibilisant davantage la communauté sur le rôle des femmes en tant que leaders dans les efforts de transformation des conflits et de développement d'initiatives de paix et d'autonomisation économique au bénéfice de leur communauté.

Objectifs et Théorie du changement

La théorie du changement qui sous-tend ce projet est que, « **Si les femmes burundaises de diverses origines ethniques et politiques ont une capacité économique et de leadership accrue et sont habilitées à s'entraider, et si les principaux champions masculins et membres de la communauté sont davantage conscients de l'importance du leadership des femmes potentiel, alors les efforts de paix et de sécurité au Burundi seront plus inclusifs parce que la capacité locale de transformation des conflits entre diverses femmes sera accrue et les communautés accepteront mieux la participation des femmes**».

Le projet repose sur la réalisation d'un objectif global et deux résultats attendus. L'objectif global de ce projet consistait à **soutenir une nouvelle génération de femmes leaders pour faire avancer la paix et la sécurité au Burundi**. Cet objectif était soutenu par les deux résultats suivants :

Résultat 1.1: Une cohorte inter-générationnelle de femmes burundaises a contribué à renforcer leurs capacités techniques et financières mais aussi accroître leurs niveaux de confiance dans leurs capacités à participer aux efforts de la paix.

- Ce projet vise le renforcement de la confiance et de la capacité de diverses femmes leaders en leur développant leurs compétences nécessaires afin d'identifier et de résoudre les conflits communautaires.

Résultat 1.2: Le soutien communautaire en faveur de la participation des femmes est augmenté

- Ce projet offrira aux femmes la possibilité de mettre en valeur leurs compétences et connaissances et soutiendra une sensibilisation accrue de la communauté sur le rôle de celles-ci en tant que leaders dans le développement d'initiatives de paix et d'autonomisation économique.

Pour atteindre ces résultats, le projet a mis en oeuvre différentes activités :

- Activité 1.1.1: Formation des femmes leaders sur l'Approche Common Ground (09, dont 01 par commune cible) (R1)
- Activité 1.1.2: Sessions de mentorat entre pairs (27, dont 3 par commune cible) (R1)
- Activité 1.1.3: Tables Rondes Communautaires (18, dont 02 par commune cible) (R1)
- Activité 1.2.1: Initiatives de paix et d'autonomisation économique (18, dont 2 par commune cible) (R2)
- Activité 1.2.2: Programme radio: Mukenyezi Kenyera ukerebuke (Durée de 6 mois, en partenariat avec 04 radios locales). (R2)

Les zones d'intervention du projet sont réparties sur 9 communes dans les provinces Bujumbura Mairie à savoir: Mukaza, Muha, Ntahangwa, et de Bujumbura Rural à savoir : Mugongomanga, Mukike, Kanyosha, Isare, Mutimbuzi et Kabezi.

Une évaluation finale est prévue à la fin du projet pour dégager les mesures de l'impact et l'efficacité des résultats du projet mais également les leçons apprises.

2. But et objectifs de l'évaluation

Search va mener une évaluation finale du projet. Plus précisément, les objectifs de cette évaluation sont les suivants :

Objectif 1 : Évaluer dans quelle mesure les activités du projet ont contribué à accroître le niveau de participation et de leadership des femmes de manière pérenne, mais également dans quelle mesure elles ont permis d'accroître l'appui de la communauté auprès des femmes en faveur de leur engagement dans les processus de transformation des conflits et le développement d'initiatives de paix et d'autonomisation économique.

Objectif 2 : Évaluer l'atteinte de l'objectif global et des résultats attendus du projet, à travers leurs indicateurs.

Objectif 3 : Extraire les bonnes pratiques et les leçons apprises durant la mise en œuvre des activités du projet qui pourront appuyer la conception programmatique de qualité de nouveaux projets.

3. Questions clés de l'étude

Les questions clés de l'étude sont développées en alignement avec les trois objectifs principaux de cette étude et pour lesquels il s'agira de porter une attention particulière dans le cadre cette étude d'évaluation finale. Une attention particulière sera portée sur les activités de formation CGA et de mentorat, les résultats atteints par les initiatives de paix et d'autonomisation économique ainsi que les émissions radiophoniques.

Objectif 1 : Évaluation de l'impact du projet

- Est-ce que la nouvelle cohorte de femmes leaders intergénérationnelles se sent plus outillées pour participer aux processus de transformation des conflits et la gestion d'initiatives de paix et d'autonomisation économique?
- Est-ce que les principaux champions masculins et membres de la communauté sont davantage conscients de l'importance du leadership des femmes et les communautés acceptent et soutiennent-elles la participation des femmes?
- Quels sont les changements positifs et négatifs sur la collaboration entre les femmes et l'implication des jeunes femmes leaders dans la transformation de conflits et le développement d'initiatives de paix et d'autonomisation économique ?

Objectif 2 : Évaluation de l'objectif et des résultats du projet

- Quel est le niveau d'atteinte des indicateurs et quelles ont été les principales raisons de la réalisation ou de la non-réalisation des objectifs? Notamment:
 - ✓ % de femmes ciblées qui rapportent être confiantes d'être des leaders dans leurs communautés
 - ✓ % de femmes ciblées qui rapportent jouer un rôle de leader dans la transformation de conflits dans leur communauté
 - ✓ % de femmes ciblées qui démontrent une augmentation de connaissances/compétences en matière de leadership dans les processus de transformation des conflits
 - ✓ % de femmes ciblées qui rapportent une sensibilisation accrue concernant les opportunités et compétences entrepreneuriales
 - ✓ % de membres de la communauté ciblée qui déclarent participer à une initiative de paix menée par des femmes
 - ✓ % de membres de la communauté qui citent les femmes parmi les acteurs qui contribuent à la transformation des conflits
- Les changements obtenus à la suite de la mise en œuvre de cette étape du projet sont-ils viables? Lesquels le sont le moins ? Lesquels, le sont le plus?

Objectif 3: Leçons apprises

- Quelles ont été les bonnes pratiques et les leçons apprises dans la mise en œuvre du projet pour le soutien de la nouvelle génération des femmes leaders dans la transformation des conflits ? Et quelles sont les principales recommandations

4. Lieux Géographiques

La zone de couverture géographique de l'étude est répartie sur les deux provinces de Bujumbura Mairie et Bujumbura Rural. Étant donné que les efforts de la mission de suivi se sont concentré sur l'examen des activités déployées au regard des indicateurs du projet dans 04 communes cibles de Bujumbura Mairie (Ntahangwa) et de Bujumbura Rural (Isare, Mutimbuzi et Mukike), l'équipe du projet estime, pour des raisons opérationnelles et budgétaires, que cette évaluation se concentrera sur 05 communes cibles des deux provinces d'intervention, en partie non couvertes par la mission de suivi. Ces communes ont été choisies sur base de représentativité géographique. En plus de ces 5 communes, les partenaires qui ont un intérêt dans ce projet seront concernés par l'évaluation finale.

Provinces	Communes
Bujumbura Mairie	Muha
Bujumbura Rural	Mugongomanga, Mukike, Kanyosha et Kabezi.

5. Méthodologie et outils de collecte des données

Cette étude se basera sur une approche mixte d'évaluation, combinant les méthodes d'analyse de données qualitative et quantitative. Les différents outils de collecte incluant le sondage, les groupes de discussion et les

entretiens clés seront structurés autour de questions spécifiques découlant des questions principales de cette étude. Ces outils seront utilisés pour faciliter l'examen des objectifs du projet auprès de participants, non participants, partenaires et personnes clés du projet. Afin de mieux saisir les changements atteints par rapport à la ToC et indicateurs du projet, une attention particulière sera accordée à l'animation de groupes de discussion focus. Dans les cinq communes couvertes par cette étude, la taille de l'échantillon total est de 564 personnes à questionner dont la répartition méthodologique se réalisera de la manière suivante:

Informateurs clés

Provinces	Commune	Autorités Administratives	Leader des femmes	Leaders communautaires hommes	Total
Bujumbura mairie	Muha	1	2	1	4
Bujumbura rural	Kabezi	1	2	1	4
	Mukike	1	2	1	4
	Kanyosha	1	2	1	4
	Mugongo	1	2	1	4
Total		5	10	5	24

Focus Group Discussions

Quatre (4) FGD, un pour les femmes adultes leaders (mentors et mentorés), un pour les jeunes filles encadrées par les activités de mentorat, un pour les hommes adultes et un autre pour les jeunes garçons seront menés dans chaque commune. Un maximum de 8 participants sera comptabilisé dans chaque FGD. Au total, 20 FGD de 160 participants. Par ailleurs, un atelier de réflexion sera organisé avec le personnel clé de l'équipe projet après la réception des données afin de réfléchir sur les premières tendances dégagées et d'orienter la rédaction de la première version du rapport.

Province	Communes	FGD des hommes		FGD des femmes		Total
		jeunes	adultes	jeunes	adultes	
Bujumbura mairie	Muha	1	1	1	1	4
Bujumbura rural	Kabezi	1	1	1	1	4
	Mukike	1	1	1	1	4
	Kanyosha	1	1	1	1	4
	Mugongo	1	1	1	1	4
Total 20 FGD de 160 participants		5	5	5	5	20

Sondage

Dans les 5 localités concernées par l'évaluation, environ 380 individus seront sondés, incluant des participants, et non participants.

Province	Communes	Hommes		Femmes		Total
		jeunes	adultes	jeunes	adultes	
Bujumbura mairie	Muha	10	10	28	28	76
Bujumbura rural	Kabezi	10	10	28	28	76
	Mukike	10	10	28	28	76
	Kanyosha	10	10	28	28	76
	Mugongo	10	10	28	28	76
Total		50	50	140	140	380 (100H,280F)

Livrables

Le traitement et l'analyse des données ainsi que la production de rapport seront de la responsabilité du point focal ILT, avec un appui de l'équipe DM&E du Burundi. Les données quantitatives et qualitatives seront traitées pour analyse avec le logiciel MS office Excel. L'approche mixte permettra de comprendre comment les opinions et perceptions des informateurs clés et des membres de la communauté, participants ou non participants, s'inscrivent dans des tendances plus larges en ce qui concerne le rôle des femmes en tant que leaders dans la transformation des conflits au Burundi. Ces méthodes combinées permettront ainsi de réaliser une triangulation des informations collectées afin de clarifier et valider les principaux résultats.

Les livrables suivants sont attendus :

- Les termes de références de l'étude détaillant la méthodologie proposée, le calendrier et les outils de collecte des données (questionnaires des KII et FGDs sur format papier) ;
- La matrice de transcription de toutes les données issues des FGD, des entretiens clés et du sondage (sur Excel);
- L'analyse des données et la production d'un premier draft du rapport en français;
- La production d'un rapport final en français comprenant les sections suivantes;
 - Un résumé exécutif reprenant les résultats clés, et les recommandations;
 - La méthodologie et les limites de l'étude;
 - Les résultats clés et recommandations;
 - Les annexes
- Un rapport succinct (2-pages) reprenant les résultats clés de l'étude, une présentation Powerpoint du rapport et la remise des résultats à l'équipe du projet pour servir de base de réflexion.

6. Éthique de l'évaluation

L'équipe de collecte s'assurera de respecter les principes éthiques suivants :

- **Consentement éclairé:** le consentement des participants à cette évaluation doit être éclairé par des explications liées aux objectifs de la mission et à la finalité des résultats. Les participants donneront leur consentement d'une manière verbale.

- **Confidentialité:** La confidentialité des informations obtenues durant cette évaluation est de mise. En effet, en aucun cas les informations reçues des participants doivent être divulguées de la manière qui peut “nuire” ou exposer les participants à des risques. Ces informations doivent rester confidentielles.
- **Respect de l’anonymat:** La transcription des notes prises des focus groupes et des interviews doit rester anonyme.
- **Respect des personnes:** les collecteurs des données doivent respecter la sécurité, la dignité et l'estime de soi des répondants.
- **Ne pas nuire:** l’activité de collecte des données doit être exercée avec l’esprit ne pas faire du mal aux participants dans cette activité.
- **Inclusivité:** la collecte des données aura à respecter les différences entre les participants en matière de culture, de religion, de genre, de handicap, d’âge et d’appartenance ethnique, etc.

6. Contrôle et gestion de la qualité des données

Le point focal ILT sera responsable de la supervision de cette étude. Les termes de références relatifs à son appui sont disponibles [ici](#).

L’administration du questionnaire de sondage sera effectuée par une équipe de 08 enquêteurs et la conduite des FGD par 04 enquêteurs, dont un total de 12 enquêteurs recrutés pour la collecte des données de cette étude. Les entretiens clés seront réalisés par l’équipe DM&E du bureau du Burundi. Les enquêteurs seront formés par Search Burundi avant la collecte de données sur le terrain. Cette formation sera aussi un rappel sur la méthodologie éthique et sensible au conflit dans la facilitation des entretiens et de groupes de discussions.

Les questionnaires seront paramétrés sur le serveur KoboCollect pour que la collecte puisse être réalisée sur les smartphones via l’application adaptée à ce serveur. Cette approche offre l’avantage de faire un suivi journalier de la collecte de données en vue de surveiller la performance des équipes et l’évolution de la collecte de données terrain. Les données envoyées quotidiennement feront l’objet d’un contrôle afin d’en assurer la qualité. Ces données pourront ensuite être exportées vers le logiciel Excel pour leur apurement, traitement et analyse.

Le rapport présentant les résultats de l’évaluation finale sera partagé à l’interne en session de réflexion afin de dégager une réflexion autour des enseignements tirés. Une présentation PowerPoint sera produite par le point focal ILT, et sera partagée avec l’équipe DM&E du Burundi en amont de la session de réflexion.

7. Calendrier

Date	Activité	Province/Commune	Qui?
Lundi 25/10/2021	Termes de références validés en interne	En ligne	ILT Focal Point
Mercredi 27/10/2021	Approbation du budget	Burundi	Coordo Projet +RPM
Vendredi 5/10/2021	Outils de collecte de données	En ligne	ILT Focal point
Mardi 9/10/2021	Revue et approbation des outils de collecte	En ligne	ILT Specialist - Africa
Mercredi/Jeu 10-11/11/2021	Programmation des questions dans KoboCollect	En ligne	ILT focal + DME coordinateur
Vendredi 12/11/2021	Décaissement des fonds	Burundi	Coordo Projet + RPM

Lundi 15/11/2021	Préparation logistique et administrative pour Bujumbura Rural + Mairie	Bujumbura Rural + Mairie	DME Team
Lundi 15/11/2021	Formation des enquêteurs et tes des outils	Bujumbura	DME Team
Mardi - Mercredi 16-17/11/2021	Collecte des données	Mugongo - Mukike	DME Team et enquêteurs
Jeudi-vendredi, 18-19/11/2021	Collecte des données	Kanyosha - Kabezi	DME Team et enquêteurs
Lundi, 22/11/2021	Collecte des données	Muha	DME Team et enquêteurs
Vendredi 12/11/2021	Plan de rédaction du rapport	En ligne	ILT Focal point
Lundi-Mardi 22-23/11/2021	Apurement des données collectées	Burundi	DME Team
Mercredi 24/11/2021	Atelier d'analyse des données	Burundi	ILT Focal point + Coordo projet + DME Team
Vendredi 3/12/2021	Premier draft de rapport	En ligne	ILT Focal point
Mardi 7/12/2021	Revue technique interne (feedback focus sur les résultats clés)	En ligne	ILT Specialist
Mercredi 8/12/2021	Atelier de réflexion sur les recommandations	En ligne	ILT Focal point + DME team + Coordo Projet + RPM
Lundi 13/12/2021	Deuxième version (focus sur les recommandations)	En ligne	ILT Focal point
Jeudi 15/12/2021	Revue technique et validation Management	En ligne	ILT Specialist + RPM + Coordo Projet + Country Director
Vendredi 16/12/2021	Mise en forme	En ligne	Equipe Communication
Janvier	Partage de la version finale du rapport + Préparation d'un bref PPT + Restitution	Burundi	DME Team + ILT point focal

8. Budget

Description	Unit	Quantity	Frequency	Estimated Unit Price	Total en BIF
Atelier de réflexion (Rafraîchissement et pause déjeuner)	Pers	5	2	222500	445000

Evaluation finale I Supporting a New Generation of Women Leaders to Advance Peace and Security in Burundi

Perdiem Marine	Pers	1	1	725000	725000
Facilitation junior	Pers	1	1	30000	30000
Location salle	salle	5	1	50,000	250,000
Frais de facilitation	Pers	5	1	30,000	150,000
Frais de transport pour les participants FGD	Pers	160	1	8,000	1,280,000
Per diem Staff (Equipe 1)	Pers	1	1	200000	200,000
Per diem Staff (Equipe 2)	Pers	1	1	140000	140,000
Perdiem enquêteur (Equipe 1-, 2 Quali, 4 Quanti)	Pers	6	1	175000	1,050,000
Perdiem enquêteur (Equipe 2 - 2 Quali, 4 Quanti)	Pers	6	1	105000	630,000
Honoraire enquêteur Quali	Pers	4	8	40000	1,280,000
Honoraire enquêteur Quanti	Pers	8	5	40000	1,600,000
Location véhicule	Véh	2	5	60000	600,000
Carburant	Litre	50	2	2400	240,000
TOTAL					8,620,000

« Soutenir une nouvelle génération de femmes leaders pour faire avancer la paix et la sécurité au Burundi »

Evaluation finale
Burundi - Search for Common Ground

Novembre 2021

Questionnaire individuel pour le sondage quantitatif

1. Localisation/Identification

Nom de l'enquêteur _____ Date: ____ / ____ / ____ Jour/mois/année

Identification du questionnaire : / __ / __ / __ / __ / __ / __ /

(Code province/commune/zone/colline/numéro du questionnaire)

	Codes
a. Province	
b. Commune	
c. Zone	
d. Colline	
e. N° du questionnaire	

Introduction:

Cher Monsieur, Chère Madame,

Bonjour. Mon nom est _____. Nous menons une mission d'évaluation pour le compte de Search for Common Ground, qui travaille dans la transformation des conflits. Search travaille sur un projet nommé « **Supporting a New Generation of Women Leaders to Advance Peace and Security in Burundi** » qui vise à soutenir une nouvelle génération de femmes leaders dans le processus de consolidation de la paix au Burundi. Le projet a pris fin. Nous aimerions vous poser une vingtaine des questions afin de mesurer le niveau d'atteinte des résultats attendus et inattendus. La participation est volontaire et si vous ne voulez pas répondre à une ou plusieurs questions, n'hésitez pas à me le faire savoir. Vos réponses seront gardées confidentielles. Vos noms ne seront pas enregistrés. Il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse. Je ne serai pas vexé(-e) si vous dites des choses négatives, je voudrais simplement entendre votre opinion sincère. Ce sondage va durer environ 30 minutes et nous vous remercions d'avance pour votre temps et participation. Vous êtes libre de mettre fin à cet exercice à n'importe quel moment, si vous le désirez. Demandez aux participants:

f. Etes-vous d'accord pour participer ? Oui/Non

2. Données socio-démographiques

g. Sexe	1. Homme 2. Femme
h. Âge ans
i. Statut	Êtes-vous chef de ménage? 1. oui 2. Non

j. Nombre de personnes dans votre ménagepersonnes
k. Education	Combien d'années avez-vous passées à l'école? 1. Je n'ai jamais été(e) à l'école 2. Je commencé mais pas terminé l'école primaire 3. J'ai terminé l'école primaire 4. J'ai commencé mais pas terminé l'école secondaire 5. J'ai terminé l'école secondaire 6. J'ai commencé mais pas terminé l'enseignement supérieur ou universitaire 7. J'ai terminé l'enseignement supérieur ou universitaire
l. Profession	1. Élève 2. Etudiant 3. Agriculteur 4. Fonctionnaire 5. Commerçant 6. Artisan 7. Enseignant 8. Autre (à préciser)

Participation au projet

1. (Code BP 1.1.1.) Connaissez-vous le projet et ses activités ?

Oui	Non	Je ne sais pas
1	2	3

2. (Code BP 1.1.1.) Avez-vous directement participé à ses activités de formations, tables rondes et sessions de mentorat

Oui	Non	Je ne sais pas
1	2	3

Questions secondaires - O2 : Évaluation de la réalisation des résultats (Indicateurs du projet)

3. (Code BP 2.1.6.1.) Quels types d'acteurs contribuent à la transformation des conflits au sein de votre communauté?

(Cette question est OUVERTE)

Pour l'énumérateur seulement (cocher oui ou non si les femmes sont citées parmi ces acteurs)

Oui	Non
1	2

4. **(Code BP 2.1.6.2)** Comment qualifieriez-vous le rôle des femmes (adultes et jeunes) dans la transformation des conflits dans votre communauté ?

(Cette question peut avoir UNE SEULE réponse)

Aucun rôle	Un rôle limité	Un rôle moyen	Un rôle important	Je ne sais pas
1	2	3	4	5

5. **(Code BP 2.1.6.3.)** Est-ce que les femmes adultes jouent un rôle dans la transformation des conflits au niveau de votre communauté?

(Cette question peut avoir UNE SEULE réponse)

Aucun rôle	Un rôle limité	Un rôle moyen	Un rôle important	Je ne sais pas
1	2	3	4	5

6. **(Code BP 2.1.6.4.)** Est-ce que vous pensez que ce rôle devrait être réduit/maintenu tel quel/ accru?

(Cette question peut avoir UNE SEULE réponse)

Réduire ce rôle	Le maintenir tel quel	Accroître ce rôle
1	2	3

7. **(Code BP 2.1.6.4)** Précisez votre réponse précédente, pourquoi ?

(Cette question est OUVERTE)

8. **(Code BP 2.1.6.5)** Est-ce que d'après vous les jeunes femmes jouent un rôle dans la transformation des conflits au niveau de votre communauté?

(Cette question peut avoir UNE SEULE réponse)

Aucun rôle	Un rôle limité	un rôle moyen	Un rôle important	Je ne sais pas
1	2	3	4	5

9. **(Code BP 2.1.6.6.)** Est-ce que vous pensez que ce rôle devrait être réduit/maintenu tel quel/accru?

(Cette question peut avoir UNE SEULE réponse)

Réduire ce rôle	Le maintenir tel quel	Accroître ce rôle
-----------------	-----------------------	-------------------

1	2	3
---	---	---

10. **(Code BP 2.1.6.6)** Précisez votre réponse précédente, pourquoi ?

(Cette question est OUVERTE)

11. **(Code BP 2.1.1.1.)** Vous sentez-vous confiant(e) pour jouer un rôle en tant que leader dans votre communauté?

(Cette question peut avoir UNE SEULE réponse)

Pas du tout confiant	Une confiance limitée	Une confiance moyenne	Très confiant	Je ne sais pas
1	2	3	4	5

12. **(Code BP 2.1.2.1.)** Avez-vous joué un rôle de leader dans les processus de transformation des conflits dans votre communauté ?

(Cette question peut avoir UNE SEULE réponse)

Oui	Non	Je ne sais pas
1	2	3

13. **(Code BP 2.1.2.1.)** Pouvez-vous décrire le rôle que vous avez joué?

(question ouverte)

14. **(Code BP 2.1.5.1.)** Avez-vous participé au moins une fois à des initiatives de paix menées par des femmes leaders de la communauté ?

(Cette question peut avoir UNE SEULE réponse)

Oui	Non	Je ne sais pas
1	2	3

15. **(Code BP 2.1.5.2.)** Est-ce que vous écoutez souvent la radio ?

(Cette question peut avoir UNE SEULE réponse)

Oui	Non	Je ne sais pas
-----	-----	----------------

1	2	3
---	---	---

16. **(Code BP 2.1.5.3.)** Si vous avez répondu oui à la question précédente, connaissez-vous l'émission Radio « Mukenyezi Terimbere! » (Women Progress!) ?

(Cette question peut avoir UNE SEULE réponse)

Oui	Non	Je ne sais pas
1	2	3

17. **(Code BP 2.1.5.4.)** Avez-vous déjà écouté cette émission ?

(Cette question peut avoir UNE SEULE réponse)

Non jamais	Rarement	De temps en temps	Très souvent	régulièrement
1	2	3	4	5

18. **(Code BP 2.1.5.5.)** Si vous connaissez l'émission "Mukenyezi Tera Imbere! (Women Progress!)", quelle place accordent-ils d'après vous à la voix des femmes leaders ?

(Cette question peut avoir UNE SEULE réponse)

Aucune place	Une certaine place	Une place moyenne	Une place assez importante	Une place très important
1	2	3	4	5

19. **(Code BP 2.1.5.6.)** Est-ce que l'émission, Mukenyezi Tera Imbere! (Women Progress!), a permis de changer vos perceptions par rapport au rôle des femmes dans les processus de transformation des conflits ?

(Cette question peut avoir UNE SEULE réponse)

Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Neutre	D'accord	Tout à fait d'accord
1	2	3	4	5

20. **(Code BP 2.1.5.7.)** Est-ce que l'émission, Mukenyezi Tera Imbere! (Women Progress!), vous a donné envie de vous investir dans une initiative de paix développée par une femme ?

Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Neutre	D'accord	Tout à fait d'accord
1	2	3	4	5

Questions spécifiques 1 : Évaluation de l'impact du projet

21. Quel est votre niveau d'accord/désaccord avec les affirmations suivantes ?

(Cette question peut avoir UNE SEULE réponse)

Changements des perceptions et attitudes	Pas d'accord	Pas trop d'accord	Neutre	Assez d'accord	En accord
21.1. (Code BP 2.1.6.8.) Selon moi, les femmes burundaises leaders adultes et jeunes jouent un rôle important à en tant qu'acteurs des processus de transformation des conflits au niveau de ma communauté (ATTITUDES)					
21.2. (Code BP 2.1.6.9.) Selon les membres de ma communauté, les femmes burundaises leaders adultes et jeunes jouent un rôle important en tant qu'acteurs dans les processus de transformation des conflits au niveau de la communauté (PERCEPTIONS)					
21.3 (Code BP 2.1.4.1.) Selon moi, les femmes ont les capacités de sensibiliser leurs paires, ainsi que de développer et gérer des initiatives de paix au sein de ma communauté afin de transformer les conflits (ATTITUDE)					
21.4. (Code BP 2.1.4.2.) Selon les membres de ma communauté, les femmes ont les capacités de sensibiliser leurs paires, ainsi que de développer et gérer des initiatives de paix au sein de leurs communautés afin de transformer les conflits (PERCEPTION)					
21.5. (Code BP 2.1.5.8.) Selon moi, les initiatives de paix et d'autonomisation économique développées par les femmes sont efficaces et viables pour transformer pacifiquement les conflits au niveau de ma communauté (ATTITUDES)					
21.6. (Code BP 2.1.5.9.) Selon les membres de ma communauté, les initiatives de paix et d'autonomisation économique développées par les femmes sont efficaces et viables pour transformer pacifiquement les conflits au niveau de ma communauté (PERCEPTION)					
21.7. (Code BP 1.2.1.) Le leadership des femmes est soutenu par les membres de ma communauté (PERCEPTION)					

21.8. (Code BP 1.2.2.) L'autonomisation économique des femmes est soutenue par les membres de ma communauté y inclus les hommes.(PERCEPTION)					
21.9. (Code BP 1.3.1.) Les femmes burundaises de diverses origines ethniques et politiques s'entraident dans ma communauté (PERCEPTION)					
21.10. (Code BP 1.1.3.) La capacité locale de transformation des conflits entre diverses femmes est accrue dans la dernière année (PERCEPTION)					

Merci pour votre participation!

« Soutenir une nouvelle génération de femmes leaders pour faire avancer la paix et la sécurité au Burundi »

Evaluation finale
Burundi - Search for Common Ground

Novembre 2021

Questionnaire individuel pour les entretiens clés

- Les femmes leaders

Localisation/Identification

Nom de l'enquêteur _____ Date: ____ / ____ / ____ Jour/mois/année

Identification du questionnaire : / __ / __ / __ / __ / __ / __ /

(Code province/commune/zone/colline/numéro du questionnaire)

	Codes
a. Province	
b. Commune	
c. Zone	
d. Colline	
e. N° du questionnaire	

Introduction:

Cher Monsieur, Chère Madame,

Bonjour. Mon nom est _____. Nous menons une mission d'évaluation pour le compte de Search for Common Ground, qui travaille dans la transformation des conflits. Search travaille sur un projet nommé « **Supporting a New Generation of Women Leaders to Advance Peace and Security in Burundi** » qui vise à soutenir une nouvelle génération de femmes leaders dans le processus de consolidation de la paix au Burundi. Le projet a pris fin.

Dans le cadre de cette évaluation, nous conduisons des entretiens avec des personnes qui ont des informations sur le projet ou qui pourraient nous renseigner sur les effets du projet dans les zones où il a été mis en œuvre et nous aimerions aussi avoir votre avis sur quelques questions. Vous n'êtes pas obligé d'accepter de nous parler et il n'y aura pas de conséquence négative si vous ne désirez pas échanger avec nous. Il n'y aura pas non plus de bénéfice immédiat pour vous personnellement si vous parlez avec nous aujourd'hui, ni d'ailleurs de rémunération pour votre participation.

Vos réponses seront gardées confidentielles. Vos noms ne seront pas enregistrés. Il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse. Je ne serai pas vexé(-e) si vous dites des choses négatives, je voudrais simplement entendre votre opinion sincère. Cet entretien va durer environ 45 minutes à 1h et nous vous remercions d'avance pour votre temps et participation. Vous êtes libre de mettre fin à cet exercice à n'importe quel moment, si vous le désirez. Demandez au participant :

f. Etes-vous d'accord pour participer ? oui / non

Données socio-démographiques

f. Âge ans
g. Statut	Êtes-vous chef de ménage? 1. oui 2. Non
h. Nombre de personnes dans votre ménage	
i. Education	Combien d'années avez-vous passées à l'école? 1. Je n'ai jamais été(e) à l'école 2. Je commencé mais pas terminé l'école primaire 3. J'ai terminé l'école primaire 4. J'ai commencé mais pas terminé l'école secondaire 5. J'ai terminé l'école secondaire 6. J'ai commencé mais pas terminé l'enseignement supérieur ou universitaire 7. J'ai terminé l'enseignement supérieur ou universitaire
j. Profession	1. Élève 2. Etudiant 3. Agriculteur 4. Fonctionnaire 5. Commerçant 6. Artisan 7. Enseignant 8. Autre (à préciser)

Participation au projet

1. **(Code BP 1.1.1.)** Connaissez-vous les activités du projet?
 - Si oui, comment avez-vous été associée/contribué?
 - (Si non l'enquêteur rappelle brièvement les principaux objectifs et activités)

Questions spécifiques

2. **(Code BP 1.1.3.)** Est-ce que les activités du projet ont permis d'accroître les capacités des femmes (confiance, connaissance et compétences) et la reconnaissance de leur rôle en tant que leaders de processus de transformation des conflits au sein de votre communauté?
 - Si oui, comment ? (Donnez des exemples)
 - Si non, quels sont les défis au renforcement de leurs capacités de leadership ?
3. **(Code BP 1.3.1.)** Est-ce que les activités du projet ont permis de renforcer la collaboration entre les femmes, jeunes et adultes, de diverses origines ethniques et politiques, au sein de votre communauté au cours de cette année?

- Si oui, expliquez comment collaborent-elles, quelles sont les activités sur lesquelles elles collaborent, et quels sont les effets de cette collaboration sur la paix au sein de votre communauté?
 - Si non, quels sont les obstacles à cette collaboration, et que pouvons-nous faire pour l'améliorer?
4. **(Code BP 2.1.2.1.)** Est-ce que les activités du projet ont permis aux femmes de jouer un rôle concret dans les processus de transformation de conflits au niveau de votre communauté au cours de cette année ?
 - Si oui, pouvez-vous nous donner un exemple de quand et comment elles se sont impliquées en tant que leader ?
 - Si non, que faut-il faire selon vous, pour accroître la participation des femmes aux processus de transformation des conflits ?
 5. **(Code BP 1.2.1.)** Est-ce que la communauté, en particulier les hommes, ont appuyé la participation aux processus de paix et l'autonomisation économique des femmes à la suite des activités ?
 - Si oui, pouvez-vous donner un exemple concret de comment s'est caractérisé leur appui?
 - Si non, comment pouvons-nous améliorer l'appui des Burundais à agir en faveur de la participation et de l'autonomisation économique des femmes ?
 6. **(Code BP 2.2.1.)** Dans votre zone/commune, quels sont les changements positifs ou négatifs (précisez dans chaque cas) majeurs observés résultant du leadership des femmes au niveau de votre communauté au cours de cette année ?
 7. **(Code BP 1.2.4)** Quelles sont les mesures qui ont été envisagées ou prises pour créer des processus et des structures durables visant à soutenir le leadership des femmes au niveau local au cours de cette année?
 8. **(Code 3.1.1.)** Quelles sont les principales recommandations qui peuvent servir à améliorer ces activités et soutenir le leadership des femmes pour faire avancer la paix et la sécurité au Burundi sur le long terme?

Merci pour votre participation!

« Soutenir une nouvelle génération de femmes leaders pour faire avancer la paix et la sécurité au Burundi »

Evaluation finale
Burundi - Search for Common Ground

Novembre 2021

Questionnaire individuel pour les entretiens clés

- L'administrateur de la commune
- Le chef de zone où il y a eu une initiative communautaire (leader communautaire hommes adulte)

Localisation/Identification

Nom de l'enquêteur _____ Date: ___/___/___ Jour/mois/année

Identification du questionnaire : /___//___//___//___//___//___/

(Code province/commune/zone/colline/numéro du questionnaire)

	Codes
a. Province	
b. Commune	
c. Zone	
d. Colline	
e. N° du questionnaire	

Introduction:

Cher Monsieur, Chère Madame,

Bonjour. Mon nom est _____. Nous menons une mission d'évaluation pour le compte de Search for Common Ground, qui travaille dans la transformation des conflits. Search travaille sur un projet nommé « **Supporting a New Generation of Women Leaders to Advance Peace and Security in Burundi** » qui vise à soutenir une nouvelle génération de femmes leaders dans le processus de consolidation de la paix au Burundi. Le projet a pris fin.

Dans le cadre de cette évaluation, nous conduisons des entretiens avec des personnes qui ont des informations sur le projet ou qui pourraient nous renseigner sur les effets du projet dans les zones où il a été mis en œuvre et nous aimerions aussi avoir votre avis sur quelques questions. Vous n'êtes pas obligé d'accepter de nous parler et il n'y aura pas de conséquence négative si vous ne désirez pas échanger avec nous. Il n'y aura pas non plus de bénéfice immédiat pour vous personnellement si vous parlez avec nous aujourd'hui, ni d'ailleurs de rémunération pour votre participation.

Vos réponses seront gardées confidentielles. Vos noms ne seront pas enregistrés. Il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse. Je ne serai pas vexé(-e) si vous dites des choses négatives, je voudrais simplement entendre votre opinion sincère. Cet entretien va durer environ 45 minutes à une heure et nous vous remercions d'avance pour votre temps

et participation. Vous êtes libre de mettre fin à cet exercice à n'importe quel moment, si vous le désirez. Demandez au participant : **f.** Etes-vous d'accord pour participer ? Oui/non

Participation au projet

1. **(Code BP 1.1.1.)** Avez-vous connaissance des activités menées par Search dans le cadre de ce projet?
 - Si oui, comment avez-vous été associé/contribué à la mise en œuvre du projet ?
 - (Si non, rappelez brièvement les activités et objectifs du projet)

Questions spécifiques

2. **(Code 2.1.6.)** Est-ce que les femmes burundaises, adultes et jeunes, de diverses origines ethniques et politiques ont joué un rôle de leader dans les processus de transformation des conflits au niveau de votre communauté au cours de cette année?
 - Si oui, pouvez-vous nous donner un exemple de quand et comment elles se sont impliquées en tant que leader ?
 - Si non, que faut-il faire selon vous, pour accroître les capacités des femmes en matière de leadership de processus de transformation des conflits ?
3. **(Code 1.3.1.)** Est-ce que les femmes, jeunes et adultes, de diverses origines ethniques et politiques, ont collaboré entre elles, en faveur de la paix au sein de votre communauté au cours de cette année?
 - Si oui, expliquez comment collaborent-elles, quelles sont les activités sur lesquelles elles collaborent, et quels sont les effets de cette collaboration sur la paix au sein de votre communauté?
 - Si non, quels sont les obstacles à cette collaboration, et que pouvons-nous faire pour l'améliorer?
4. **(Code BP 1.2.1.)** Avez-vous appuyé la participation et l'autonomisation économique des femmes burundaises? Avez-vous soutenu le développement d'initiatives de paix portée par une femme de votre communauté?
 - Si oui, pouvez-vous donner un exemple concret de votre implication au cours de cette année, et déterminer les effets de votre appui?
 - Si non, quels sont les obstacles à votre engagement ou celui des membres de votre communauté, et que pouvons-nous faire pour le renforcer ?
5. **(Code BP 2.2.1.)** Dans votre zone/commune, quels sont les changements positifs ou négatifs (précisez dans chaque cas) majeurs observés résultant du leadership des femmes au niveau de votre communauté au cours de cette année ?
6. **(Code BP 1.2.4)** Avez-vous pris des mesures au cours de cette année pour créer des processus et des structures durables visant à soutenir le leadership des femmes au niveau local ? Si oui, lesquelles?
7. **(Code 3.1.1.)** Quelles sont les recommandations que vous nous donnerez pour améliorer ces activités soutenir le leadership des femmes pour faire avancer la paix et la sécurité au Burundi sur le long terme?

Merci pour votre participation!

« Soutenir une nouvelle génération de femmes leaders pour faire avancer la paix et la sécurité au Burundi »

Evaluation finale
Burundi - Search for Common Ground

Novembre 2021

Questionnaire de groupes de discussion (Femmes participantes)

- Les jeunes femmes leaders de 18 à 30 ans
- Les femmes leaders adultes plus de 30 ans

Données de Localisation/Identification

Nom du facilitateur		Date: / /
Nom du secrétaire		Jour/mois/année

Identification du questionnaire : / / / / / / / / / / / /

(Code province/commune/zone/colline/numéro du questionnaire)

	Codes
a. Province	
b. Commune	
c. Zone	
d. Colline	
e. N° du questionnaire	

Introduction:

Mesdames,

Bonjour. Mon nom est _____. Nous menons une mission d'évaluation pour le compte de Search for Common Ground, qui travaille dans la transformation des conflits. Search travaille sur un projet nommé « **Supporting a New Generation of Women Leaders to Advance Peace and Security in Burundi** » qui vise à soutenir une nouvelle génération de femmes leaders dans le processus de consolidation de la paix au Burundi. Le projet a pris fin. Dans le cadre de cette évaluation, nous conduisons des groupes de discussions avec des personnes qui ont des informations sur le projet ou qui pourraient renseigner sur les effets du projet dans les zones où il a été mis en œuvre. Nous aimerions aussi avoir votre avis sur quelques questions. Il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse. Je ne serais pas vexé si vous dites des choses négatives, je voudrais simplement entendre votre opinion sincère.

Tout ce que vous direz restera confidentiel et nous ne collecterons pas d'information qui permettrait de vous identifier. Nous prendrons des notes pendant que nous parlerons, c'est simplement pour nous permettre ensuite d'analyser toutes les informations que nous aurons récoltées. Dans tous les cas, ces notes ne seront partagées qu'en interne avec l'équipe chargée de l'évaluation. La discussion durera entre une et deux heures, et vous êtes libre de mettre fin à cet exercice à n'importe quel moment si vous le désirez.

Vous n'êtes pas obligé d'accepter de nous parler et il n'y aura pas de conséquence négative si vous ne désirez pas échanger avec nous. Il n'y aura pas non plus de bénéfice immédiat pour vous personnellement si vous parlez avec nous aujourd'hui, ni d'ailleurs de rémunération pour votre participation. Je demanderais juste à ceux qui restent de respecter les opinions exprimées par les autres participants, même si celles-ci ne reflètent pas leur point de vue. Nous sommes là pour échanger, sans jugement. Merci

Participation au projet

1. **(Code BP 1.1.1.)** Avez-vous connaissance des activités menées par Search dans le cadre de ce projet? A quelles activités avez-vous participé ?
2. **(Code BP 1.1.2.)** Pensez-vous que les activités menées par Search dans le cadre de ce projet étaient bénéfiques ou pas pour vous personnellement, pour les femmes en particulier, et pour votre communauté, en général ? Pourquoi?

Questions secondaires

3. **(Code BP 1.1.3.)** Est-ce que les activités du projet ont permis d'accroître vos capacités des femmes (confiance, connaissance et compétences) et la reconnaissance de votre rôle en tant que leaders de processus de transformation des conflits au sein de votre communauté?
 - Si oui, comment ? (Donnez des exemples)
 - Si non, quels sont les défis au renforcement de vos capacités de leadership ?
4. **(Code BP 1.1.4.)** Est-ce que les activités du projet ont accru la capacité économique et de leadership des femmes burundaises de diverses origines ethniques et politiques ?
 - Si oui, pouvez-vous nous donner un exemple de quand et comment vous vous êtes impliquées en tant que leader ?
 - Si non, que faut-il faire selon vous, pour accroître le leadership des femmes en matière de participation et d'autonomisation économique ?
5. **(Code BP 1.3.1.)** Est-ce que les femmes sont habilitées à s'entraider davantage grâce au projet? pouvez vous donner des exemples concrets de collaboration avec d'autres femmes sur base de votre expérience?
6. **(Code BP 1.2.1.)** Est-ce que les activités ont permis d'accroître le soutien des membres de votre communauté, en particulier des hommes, à votre participation aux processus de transformation des conflits et autonomisation économique ?
 - Si oui, quelles sont ces activités, et comment votre communauté vous a-t-elle appuyé ? (donnez un exemple concret)
 - Si non, comment pouvons-nous améliorer l'appui des Burundais à agir en faveur de la participation et de l'autonomisation économique des femmes ?
7. **(Code BP 1.2.3.)** Etes-vous familier avec le magazine radio "Mukenyezi kenyera ukerebuke"
 - Si oui, est-ce que cette émission a permis de changer les perceptions de votre communauté, et des hommes en particulier, quant à l'importance du leadership des femmes?
 - Sinon, comment pourrions-nous améliorer cette émission ?
8. **(Code BP 2.2.1.)** Dans votre zone/commune, quels sont les changements positifs ou négatifs, majeurs observés résultant de votre leadership des femmes au niveau de votre communauté au cours de cette année ? (précisez chacun de ces changements)
9. **(Code 3.1.1.)** Quelles sont les recommandations que vous nous donnerez pour améliorer ces activités et soutenir le leadership des femmes pour faire avancer la paix et la sécurité au Burundi sur le long terme?

Merci pour votre participation!

« Soutenir une nouvelle génération de femmes leaders pour faire avancer la paix et la sécurité au Burundi »

Evaluation finale
Burundi - Search for Common Ground

Novembre 2021

Questionnaire pour les groupes de discussion (Hommes)

- Les hommes adultes de plus de 30 ans
- Les jeunes hommes de 18 à 30 ans

1. Localisation/Identification

Nom de l'enquêteur		Date: ___ / ___ / ___	Jour/mois/année
--------------------	--	-----------------------	-----------------

Identification du questionnaire : / ___ / ___ / ___ / ___ / ___ /

(Code province/commune/zone/colline/numéro du questionnaire)

	Codes
a. Province	
b. Commune	
c. Zone	
d. Colline	
e. N° du questionnaire	

Introduction:

Cher Monsieur,

Bonjour. Mon nom est _____. Nous menons une mission d'évaluation pour le compte de Search for Common Ground, qui travaille dans la transformation des conflits. Search travaille sur un projet nommé « **Supporting a New Generation of Women Leaders to Advance Peace and Security in Burundi** » qui vise à soutenir une nouvelle génération de femmes leaders dans le processus de consolidation de la paix au Burundi. Le projet a pris fin. Dans le cadre de cette évaluation, nous conduisons des groupes de discussions avec des personnes qui ont des informations sur le projet ou qui pourraient renseigner sur les effets du projet dans les zones où il a été mis en œuvre. Nous aimerions aussi avoir votre avis sur quelques questions. Il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse. Je ne serais pas vexé si vous dites des choses négatives, je voudrais simplement entendre votre opinion sincère.

Tout ce que vous direz restera confidentiel et nous ne collecterons pas d'information qui permettrait de vous identifier. Nous prendrons des notes pendant que nous parlerons, c'est simplement pour nous permettre ensuite d'analyser toutes les informations que nous aurons récoltées. Dans tous les cas, ces notes ne seront partagées qu'en interne avec l'équipe chargée de l'évaluation. La discussion durera entre une et deux heures, et vous êtes libre de mettre fin à cet exercice à n'importe quel moment si vous le désirez.

Vous n'êtes pas obligé d'accepter de nous parler et il n'y aura pas de conséquence négative si vous ne désirez pas échanger avec nous. Il n'y aura pas non plus de bénéfice immédiat pour vous personnellement si vous parlez avec nous aujourd'hui, ni d'ailleurs de rémunération pour votre participation. Je demanderais juste à ceux qui restent de respecter les opinions exprimées par les autres participants, même si celles-ci ne reflètent pas leur point de vue. Nous sommes là pour échanger, sans jugement. Merci

Participation au projet

1. **(Code BP 1.1.1.)** Avez-vous connaissance des activités menées par Search dans le cadre de ce projet?
 - Si oui, à quelles activités du projet de Search Burundi avez-vous contribué/ été associé ?
 - (Si non, rappelez brièvement les objectifs et activités du projet)
2. **(Code BP 1.1.2.)** Pensez-vous que les activités menées par Search dans le cadre de ce projet étaient bénéfiques ou pas pour vous personnellement, pour les femmes leaders en particulier, et pour votre communauté, en général ? Pourquoi ?

Questions secondaires

3. **(Code 2.1.6.)** Selon vous/votre communauté, est-ce que les femmes burundaises, jeunes et adultes, de diverses origines ethniques et politiques, ont un rôle important à jouer en tant que leader de processus de transformation de conflits ?
 - Si oui, quel rôle doivent-elles jouer au niveau de votre communauté, comment et pourquoi ?
 - Si non, que faut-il faire selon vous, pour accroître le leadership des femmes au niveau de votre communauté ?
4. **(Code 1.3.1.)** Est-ce que les femmes, jeunes et adultes, de diverses origines ethniques et politiques, ont collaboré entre elles, en faveur de la paix au sein de votre communauté au cours de cette année ? - Si oui, expliquez comment collaborent-elles, quelles sont les activités sur lesquelles elles collaborent, et quels sont les effets de cette collaboration sur la paix au sein de votre communauté ?
 - Si non, quels sont les obstacles à cette collaboration, et que pouvons-nous faire pour l'améliorer ?
5. **(Code BP 1.2.1.)** Avez-vous/votre communauté appuyé la participation aux processus de transformation de conflits et l'autonomisation des femmes au cours de cette année ?
 - Si oui, comment avez-vous appuyé leur participation et autonomisation économique, et qu'est-ce qui vous a donné envie d'agir ? (Donnez un exemple concret)
 - Si non, quels sont les obstacles à votre engagement en leur faveur, et comment pourrions-nous vous sensibiliser à agir pour les soutenir davantage ?
6. **(Code BP 1.2.3.)** Êtes-vous familier avec le magazine radio "Mukenyezi kenyera ukerebuke" ?
 - Si oui, est-ce que cette émission a permis de changer vos perceptions quant à l'importance du leadership des femmes ?
 - Sinon, comment pourrions-nous améliorer cette émission ?
7. **(Code 3.1.1.)** Quelles sont les recommandations que vous nous donnerez pour améliorer ces activités soutenir le leadership des femmes pour faire avancer la paix et la sécurité au Burundi sur le long terme ?

Merci pour votre participation