

MAnU 2.0

DRC - Burundi

Mwanamke, Amani na Usalama
Plan Annuel 2023



Table of Contents

1.	Introduction	3
2.	Contexte	5
3.	Risques	8
4.	Adaptation du Programme	9
5.	Theorie de Changement	10
6.	Parcours transversal et activités du consortium	20
7.	Mise à jour financière	27



1. Introduction

Le consortium de MAnU 2.0, composé de Mensen met een Missie (MM, lead), CARE Nederland et Synergie des Femmes pour la Paix et la Réconciliation des peuples des Grands Lacs (SPR), ainsi que les organisations des partenaires locales au Burundi (CEJP, CDJP/Bubanza, GROFERVE, CARE Burundi), y RDC (4 structures CDJP, 3 réseaux des femmes dont SMM et DIOFAP, PARDE, et CARE RDC), implémentent collaborativement un programme sur cinq ans (2021-2025) qui a pour objectif d'assurer à ce que les femmes et filles participent, de façon significative, dans la médiation, prévention et résolution des conflits, à la protection et la construction de la paix dans le cadre du PAN IV hollandais de la résolution 1325 en collaboration avec le ministère néerlandais des Affaires étrangères.

Combinant 3 stratégies complémentaires et transversales (sensibilisation et réflexion; renforcement des capacités ; lobby & plaidoyer), ciblant trois groupes clés (femmes et filles (leaders); hommes, garçons, chefs religieux et leaders communautaires (détenteurs de pouvoir informels qui peuvent aider à faire avancer le changement); les autorités locales, provinciales et nationales (détenteurs de pouvoir formels)), le programme MAnU2.0, contribue à un effet de levier égal (participation significative des femmes et des filles à la prise de décision et à la consolidation de la paix); transformation des normes nuisibles; et protection renforcée.

Ce plan annuel 2023 est le résultat d'un processus inclusif comprenant plusieurs étapes:

1. Une mise à jour du contexte basée sur les rapports des partenaires est introduite par la coordination régionale du programme.
2. L'actualisation de la matrice des risques dans les 3 axes de coordination locale est présentée.
3. Une relecture des rapports annuels, semestriels et différents rapports de rencontres importantes et stratégiques.
4. La définition des plans individuels des partenaires au niveau des axes assortis des plans d'action compilés au niveau du consortium.
5. Une synthèse des activités prioritaires incluant les actions communes pour chaque partenaire présentée à l'issue de l'atelier des partenaires d'octobre 2022.
6. La rédaction d'une ébauche de plan d'action du consortium soumis à la relecture du comité régional et à valider par le conseil d'administration avant son envoi au ministère néerlandais des Affaires étrangères.

Une analyse du contexte a précédé la conception du plan annuel 2023 et a relevé plusieurs éléments clés affectant la situation de sécurité en RDC: l'État de Siège et le conflit armé entre FARDC et M23 en territoire Rutshuru en Nord-Kivu, des tensions entre des communautés au Sud-Kivu, les manifestations anti MONUSCO, ainsi que les élections présidentielles prévues pour l'année 2023.

Au Burundi, les éléments importants suivants ont été mentionnés : le plan d'action national de la R 1325 défini pour 2022-2027 pose encore le problème d'opérationnalisation, les comités R1325 ne sont pas très dynamiques pour jouer pleinement leur mission, la représentation de la femme aux instances collinaires et la question d'héritage des femmes qui ne fait pas la priorité des actions des droits humains pour les gouvernants alors que c'est une question de société et de vie pour les femmes. Le plan 2023 repose sur les acquis du plan d'action 2022 dont les succès, les leçons et bonnes pratiques ont déjà introduit une mise en œuvre aisée des prévisions actuelles.

En cette fin de deuxième année du programme, la prise de conscience de l'importance du leadership féminin est forte, apportant la nécessité à renforcer la collaboration "de bas en haut", et vice versa, et de principalement renforcer le lien entre élus et électrices. Cet élément ancre les activités actuelles dans la cadre de notre agenda d'apprentissage, où nous travaillons présentement sur le thème clé de «mobilisation par des femmes leaders et des modèles féminins», et cherchons ainsi à connaître et tester les facteurs motivant les femmes leaders (rôle modèles) à inspirer d'autres femmes.

Parmi les succès notables de l'année 2022, il ressort lors de cette planification que:

- L'application de la carte de score communautaire conduit à l'identification des vrais besoins de toutes les couches sociales afin de promouvoir la participation effective des femmes aux postes de prise de décision;
- Ceux qui s'opposaient farouchement à la participation des femmes aux instances décisionnelles démontrent aujourd'hui des changements et prennent des décisions positives (discours et attitudes positives des autorités formelles et informelles) pour accroître la protection des femmes et des filles dans le mariage (Etat civil, circulaires, négociations des pairs, recrutements paritaires), dans la lutte contre les violences sexuelles et celles liées au genre (fermetures maisons de tolérance, sanctions aux officiers de police judiciaires (OPJ) récalcitrants etc.) et en matière d'héritage;
- Le changement de comportement dans les relations de partenariat du couple à la suite de l'approche de masculinité positive et des débats ouverts sur les droits des femmes même dans des milieux jadis fermés (coutumiers, églises conservatrices, etc...). Par ailleurs, les garçons changent leurs attitudes négatives à l'égard des filles/femmes en développant des relations égalitaires entre jeunes, ce qui présage une génération future avec une réduction sensible des violences basées sur le genre;
- La résolution et médiation des conflits qui jadis étaient considérée comme étant l'apanage des hommes est aujourd'hui aussi réalisée par les femmes et filles.

Notons que des synergies intra-partenaires font sensiblement avancer le travail de plaidoyer avec la carte de score communautaire et activités communes SAP (Stratégie de Plaidoyer). Ces dernières étant déjà promotrices des alliances tant au niveau interne des pays, au niveau régional qu'au niveau stratégique avec d'autres partenaires, le renforcement d'une telle dynamique est ainsi plus favorable.



2. Contexte

En République du Burundi

Certains défis identifiés en 2021 et à la première moitié de 2022 restent d'actualité. **La représentativité des femmes dans les postes nominatifs et au niveau collinaire** reste bas¹ et impacte l'effectivité de la participation des femmes malgré les avancées significatives enregistrées dans la représentativité au niveau législatif, sénatorial et communal (où les minima de 30% ou la proportion de 1/3 sont observés systématiquement). MAnU 2.0 devra contribuer à un processus de plus long terme. Le plan d'action national de la R 1325 défini pour 2022-2027 pose encore le problème d'opérationnalisation et les comités R 1325 ont besoin d'être plus dynamiques pour accomplir leur mission en matière de protection, de prévention, d'appui à la participation et de résilience des piliers universellement reconnu de la R1325 que l'appui à des événements.

Les séquelles des **inondations** dues aux débordements des eaux du Lac Tanganyika et de la rivières Rusizi affectent encore aujourd'hui les populations déplacées ou qui ont réintégré les milieux d'origines actuellement surpeuplés, soumises à un coût de vie cher qui affecte les plus vulnérables, dont les femmes et les enfants.

La **situation socio-économique** marquée par une mauvaise récolte champêtre pendant cette saison, la hausse du prix du carburant et des denrées de première nécessité, ainsi que la maladie du bétail appelée «Fièvre de la Vallée du Rift», créent la cherté de la vie en fragilisant la majorité des burundais qui vivaient déjà dans une situation de précarité². Ces aspects ont fragilisé les populations vulnérables, et surtout les femmes, qui exigent à ces dernières de s'organiser dans des mutuelles de solidarités et des associations villageoises d'Épargnes et de crédit pour obtenir des crédits solidaires.

De plus, la Banque d'Investissement et de Développement des Femmes (BIDF), inaugurée le 03 mars 2022 en Province de Gitega constitue **une opportunité de taille dans le relèvement économique des femmes/filles**, faisant partie de ses objectifs. La réglementation sur l'héritage des filles/femmes au Burundi qui leur donne accès aux terres reste problématique; cependant des initiatives de certains administratifs démontrent une conscience de l'impératif de l'autonomisation de la fille/femme burundaise. C'est le cas du Gouverneur de la province Gitega (capitale politique du Burundi) qui a lancé au mois d'Avril 2022 une campagne de sensibilisation de tous les administratifs et responsables des services décentralisés de l'Etat sur le partage égal (entre filles et garçons) des terres achetées (amatongo y'umuheto). Cela constitue déjà une avancée qui permet un éveil de conscience sur la question d'héritage, et serait un point de départ pour les partenaires de MAnU 2.0 à renforcer les initiatives de plaidoyer visant à relancer le processus oublié de mise place de la loi sur l'héritage.

1 Voir le rapport annuel du projet MAnU (2021)

2 Au cours de l'année ayant pris fin en mars 2022, l'inflation annuelle globale (variation en moyenne annuelle) s'élève à +9,9%. Cette inflation annuelle de +9,9% est due principalement aux prix des produits alimentaires qui enregistrent une hausse de 11,9%. (<https://www.isteebu.bi/wp-content/uploads/2022/04/IPC-Mrs2022>)

En République Démocratique du Congo

L'installation de **l'état de siège** depuis 2021 dans les provinces du **Nord-Kivu** (un des axes de mise en œuvre du programme MAnU 2.0) et de l'Ituri a eu un impact important sur les groupes et les structures de base qui sont soutenus dans leur travail. Les partenaires MAnU 2.0 ont rapporté qu'avec les juridictions **civiles** substituées par des juridictions **militaires**, les conséquences sont assez importantes pour les actions à mener en 2023. Avec l'entrée en fonction de l'administration militaire, certaines actions de plaidoyer sont actuellement à revoir au profit des activités s'adressant aux autorités militaires. Néanmoins, les partenaires ont aussi rapporté que cette situation s'avère comme étant une opportunité pour impliquer les autorités militaires sur la question du genre et la protection des droits de la femme et de la fille.

Les affrontements en territoire de Rutshuru

opposant les Forces Armées de la RDC (FARDC) au mouvement rebelle M23 au Nord-Kivu ont causé un déplacement massif des populations à l'intérieur du pays, où plusieurs centaines se sont déplacées pour la plupart à Rutshuru centre, Kiwanja, Rubare, Kalengera, Kako, et vivent dans des sites de déplacés ou des familles d'accueil, ou se sont déplacés en Ouganda. Rappelons que le programme MAnU 2.0 est implémenté par CARE RDC et ses partenaires SMM et PARDE dans le territoire de Rutshuru dans 8 entités (sites). Actuellement, de ces 8 entités, les rebelles du M23 y sont présents dans trois, notamment: Jomba, Bweza et Busanza, devenus alors inaccessibles pour les staffs du programme et les activités du programme sont suspendues dans ces entités. Il est à noter que la plupart de ces villages (occupés par les M23) se sont vidés de leurs habitants (inclus les participants directs au programme). Pour surmonter ce défi, SMM, PARDE et CARE RDC ont, autant que possible, identifié des personnes venant de 3 sites inaccessibles et qui sont partis dans d'autres sites encore accessibles pour les inclure dans les activités.

Les hostilités entre l'armée régulière de la RDC et le mouvement rebelle du M23 dans la province du Nord-Kivu affectent également la mobilité dans la sous-région et impacte ainsi l'efficacité, l'efficacité et la durabilité des activités **régionales** (y compris au Burundi) du programme.

Il faut également prendre en compte la **tension entre les populations congolaises et la Monusco**. Ces conflits viennent exacerber les tensions intercommunautaires préexistantes.

Au **Sud-Kivu**, à la suite des tensions observées au Nord-Kivu dues à la rébellion de M23, une certaine **tension ou méfiance entre les différentes communautés** a été reportée, ainsi qu'une propagation des messages de haine entre communautés. À IDWJI, une grande méfiance entre les populations d'obédience Rwandaise et Congolaise qui vivent dans cette île à cause des problèmes **politique entre la RDC et le Rwanda** a été indiquée.

La situation socio-sécuritaire dans le territoire d'Uvira reste encore volatile dans la zone du projet, **marquée par les affrontements entre groupes armés à caractère tribal (communautaire) et les FARDC³**, et la présence des groupes armés des pays voisins qui font alliance avec ces groupes armés locaux. De plus, les braquages des véhicules sur certains axes routiers, le kidnapping des citoyens avec demande des rançons, des assassinats ciblés et non ciblés, causent désolation au sein de la population.

Par conséquent, la rupture de la cohésion sociale au niveau communautaire, l'accroissement de la stigmatisation et la restriction de la collaboration à la suite des suspicions sont observés.

Au niveau de la gouvernance, cette région vit des tensions entre les autorités et la population.

Nombreux conflits fonciers sont occasionnés par les chefs des groupements, gardiens de la terre au profit de l'exploitation des membres communautaires, vendant de vastes espaces à l'élite urbaine de Bukavu et Uvira au détriment des petits exploitants, premiers occupants d'espaces agricoles par lignages au sein des différentes familles. Ces dynamiques

ne facilitent pas aux femmes l'accès à la terre et créé des situations encore plus vulnérables pour ces dernières.

D'une perspective générale, l'année 2023 pourrait se voir affectée par l'instabilité politique liée aux **élections présidentielles**, provoquant potentiellement des flambées de violence généralisée, de nouvelles opportunités pour les groupes armés existants, la recrudescence des tensions ethniques surtout dans la plaine de la Ruzizi, le déplacement massif des habitants et une nouvelle dégradation du fonctionnement du gouvernement. Par ailleurs, le renouvellement des représentants politiques locaux, provinciaux et nationaux à la suite des élections générales, pourrait entraîner la perte de relations positives préétablies dans les années précédentes du programme, demandant des ajustements futurs du travail de lobby et plaidoyer.

Les enjeux en RDC sont donc liés aux élections de 2023, le déploiement des forces de l'EAC (Communauté des Etats d'Afrique de l'Est) au Nord et Sud-Kivu et la mise en œuvre du grand projet de développement de 145 territoires en RDC, approuvé par le gouverneur du Nord-Kivu à Masisi. Le dernier point constitue une opportunité à intégrer les besoins des femmes en ce qui concerne leurs droits, la paix et la sécurité ; et à la participation des femmes dans ce large programme.

En ce qui concerne la situation de **COVID-19**, au **Burundi** aussi bien qu'en **RDC**, la prévalence du COVID-19 pendant le premier semestre de l'année 2022 a sensiblement chuté.

Cependant, pour ceux qui voyagent aussi bien par voie aérienne que par voie terrestre, le test au covid-19 reste de rigueur pour tous ceux qui entrent sur le territoire burundais. Grâce au plaidoyer des acteurs de la société civile de deux pays, la République du Burundi a réduit de 15\$ à 5\$ les frais de test de Covid-19 à la frontière de Gatumba tandis qu'en RDC, ces frais ont été définitivement supprimés, avantageant les femmes petites commerçantes des deux pays. Toutefois, la frontière entre le Burundi et le Rwanda de Ruhwa reste fermée du côté burundais, mais ouvre actuellement le passage à une seule agence de transport avec paiement d'un montant de 15\$ pour le test de Covid-19 par passager. Le trafic est ainsi limité sur cette voie pourtant plus ou moins sécurisée pour la RDC et Burundi car elle épargne la traversée de la plaine insécure de la Ruzizi.

Des discours internes aux 2 pays laissent entrevoir que la position des gouvernants, même si pas officiellement déclarée, fait montre de l'éradication de la maladie du Covid-19 sur toute l'étendue des territoires et que les restrictions dues à la maladie ne sont plus d'actualité, engendrant un relâchement total au niveau communautaire.



3. Risques

Lors de la définition du programme MAnU2.0, certains risques identifiés sont encore d'actualité et présentent un danger potentiel pour le programme. D'autres se sont matérialisés lors du premier semestre de l'année 2022 concernant des conditions d'insécurité au Nord-Kivu, qui ont dégénéré dans les affrontements armés entre les forces loyalistes et celles dites « rebelles » du M23, générant beaucoup des pertes de vies humaines, matérielles et des milliers des personnes déplacées et l'inaccessibilité des sites. Sur 8 sites d'intervention du Programme MAnU 2.0 en territoire de Rutshuru, les M23 sont actuellement présents dans 3 parmi lesquels deux groupements (de Jomba et Bweza) sont considérés à Haut Risque et ne pourront être actuellement accessibles aux staffs du programme (Nord-Kivu).

Le programme craignait que plusieurs crimes attribués à la présence des étrangers ne justifient la méfiance envers eux. Etant donné que les ONGI sont considérées comme étrangères, cette considération peut être répercutée sur leurs staffs et activités, les mettant en danger d'être ciblés par des agressions, kidnapping et autres actes criminels. En effet, les manifestations de la population contre la MONUSCO ont eu lieu, la société civile exige le départ immédiat de la MONUSCO et avait annoncé une série des manifestations jusqu'à son départ définitif sur le territoire congolais. Le personnel humanitaire doit rester neutre vis-à-vis des revendications populaires et s'abstenir de prendre parti tant que le programme MAnU2.0 n'est pas expressément ciblé.

Un monitoring régulier du contexte et interdiction des staffs humanitaires locaux à se joindre aux manifestations ou aux actions de sabotage, ainsi que la mise à jour des plans de contingence par les organisations partenaires sont à respecter. Les mesures de mitigation consistent à faire le monitoring régulier de la situation sécuritaire avant de se rendre sur le terrain, partage régulier des informations sécuritaires aux staffs du programme, communiquer aux staffs du programme de ne pas se joindre aux manifestations, et à mettre en place un plan de contingence. CARE RDC a aussi résolu de délocaliser certaines activités dans les sites inaccessibles et créer des nouveaux sites avec des

nouvelles cibles et continuer à intervenir dans les 5 entités pas encore occupées par les rebelles du M23. Les participants directs au programme issus des entités actuellement inaccessibles et qui se sont déplacés dans d'autres zones ont été identifiés et continuent à participer à certaines activités.

Étant donné que le programme MAnU 2.0 est une alliance entre les organisations burundaises, congolaises et internationales, il y a risque que certains acteurs affichent de la méfiance vis-à-vis des activités du programme si les conditions sécuritaires ne s'améliorent pas sensiblement.

Pour prévenir ou réprimer tout cas d'abus, exploitation et harcèlement sexuels (SEAH), différentes mesures sont prévues, comme par exemple: les staffs et les communautés cibles sont régulièrement sensibilisés sur les politiques de protection contre les SEAH et les mécanismes de dénonciation mis en place.

Soulignons qu'une matrice de risque actualisée se trouve annexe pour l'ensemble du rayon d'action des interventions.



4. Adaptation du Programme

En raison des **changements du contexte**, et comme l'année 2023 marque une **année électorale en RDC**, quelques activités seront plus adaptées à ce contexte. Certains partenaires se focaliseront sur le lobbying concernant la mise en application de la loi sur la parité homme – femme sur les listes électorales (des stratégies de développement de plaidoyers) pour une meilleure représentation des femmes dans le domaine politique.

Au **Burundi**, pour le programme 2023, les gestionnaires des Hangars de riz et les hommes venant d'autres provinces pour chercher du travail à Gihanga ont été identifiés comme **nouvelle cible**. De plus, des nouvelles opportunités au niveau des acteurs intervenants sur la scolarisation des filles pour prévenir les grossesses non désirées et dans d'autres projets axés sur la sensibilisation sur la R1325 au niveau de CARE sont à saisir par les partenaires comme GROFERVE par exemple qui travaille déjà avec la cible des filles mères.

Lancé au mois d'Avril 2022, une campagne (dans toutes les communes) vise à sensibiliser tous les administratifs et tous les responsables des services décentralisés de l'Etat sur le partage égal (entre filles et garçons) des terres achetées (amatongo y'umuheto). Cette initiative peut être un point de départ des initiatives de plaidoyer visant à relancer le processus de mise place de la loi en rapport avec l'héritage tombé dans les oubliettes.

Référant aux leçons apprises, meilleures pratiques et recommandations, l'approche «**engagement des hommes et garçons sur la masculinité positive**» devrait s'accompagner de stratégies engageant les femmes à soutenir et à s'approprier le changement opéré sur les hommes engagés, favorisant l'accomplissement de couples "modèles", où les femmes ne s'opposent pas à la masculinité positive de leurs conjoints par peur des sanctions sociales. Il serait intéressant de mener des plaidoyers pour intégrer l'enseignement des droits de la femme aux formations pré-nuptiales; dans les AVEC (Associations Villageoises d'Épargne et de Crédit) et d'autres structures de développement et d'encadrement des femmes.

En ce qui concerne la **stratégie de plaidoyer (SAP) 2023**:

- En RDC, les actions prioritaires de la stratégie de plaidoyer consisteront à influencer le niveau électoral, en poussant à la représentation des femmes candidates.
- Au Burundi, l'accent est mis sur la violence basée sur le genre et les actions au niveau collinaire, ainsi que sur la mise en œuvre du PAN 1325.
- Au niveau régional, le consortium prévoit de mettre en place un système de suivi pour suivre la mise en œuvre du plan d'action régional 1325.
- Au niveau international, des analyses sur quelle forme de lobbying, la portée de l'influence du consortium et où il peut participer aux discussions seront conduites. En particulier avec le ministère des Affaires Étrangères des Pays-Bas, comprendre comment utiliser les leçons et les apports du programme pour influencer les discussions à un niveau plus élevé, sur une base structurelle. Quels seraient les messages centraux de plaidoyer international et aux Pays-Bas?

Les activités à travers l'Alliance stratégique de plaidoyer et le renforcement de la collaboration avec d'autres synergies féminines y compris la concertation des femmes des grands lacs COCAFEM sont un potentiel pour propulser les actions de MAnU2.0.



5. Theorie de Changement

Au cours du dernier semestre 2022, les activités se sont concentrées sur le renforcement des capacités et la sensibilisation des femmes et des filles, ainsi que des détenteurs de pouvoir formels et informels, aux droits des femmes et à l'augmentation de leur participation aux processus décisionnels. Plusieurs structures existantes ont été renforcées pour la mise en œuvre de différents plans d'action visant à améliorer la mise en œuvre du PAN 1325 (qui est déficiente) et à adresser la violence sexuelle et basée sur le genre. Au même moment, une série d'initiatives régionales de plaidoyer ont été organisées pour influencer les décideurs au niveau régional (y inclus provincial) de mettre en pratique la R1325, combinées avec les initiatives locales de plaidoyer.

Les résultats de MANU 2.0 jusqu'à fin juin 2022 montrent qu'à la suite de l'augmentation des connaissances et de la confiance acquis du programme, certaines autorités locales prennent quelques mesures pour soutenir la participation des femmes et des filles dans les espaces de décision. Les femmes jouent un rôle plus important dans la médiation des conflits au sein de différentes OSC et dans différentes régions, et leurs décisions sont bien considérées par les membres de la communauté, démontrant également l'évolution des normes sociales néfastes concernant le rôle des femmes. Alors que de nombreux hommes et membres de la communauté hésitaient à voir les femmes participer, ils sont de plus en plus convaincus que les femmes sont capables, et les décisions et la médiation des conflits par les femmes au sein de leurs communautés sont même considérées comme plus justes et équitables pour les parties en conflit. Un grand nombre de femmes ont assumé davantage de rôles décisionnels dans leurs communautés, puisqu'elles sont nommées, désignées ou élues par des détenteurs de pouvoir formels et informels.

Les réseaux de femmes, groupes mixtes (par exemple les Women Rights Activists) et les OSC de femmes au sein de MANU 2.0 prennent des initiatives de lobbying et de plaidoyer à des niveaux plus modestes, et plaident contre la violence à l'égard des femmes/la violence fondée sur le genre et pour une meilleure mise en œuvre du PAN 1325.

Les détenteurs du pouvoir officiel réagissent en exprimant également leur engagement en faveur de sa mise en œuvre, mais ceci n'est pas toujours accompagné avec des actions concrètes. Ainsi, le plan d'activité du MANU 2.0 en 2023 consiste à se concentrer davantage sur le plaidoyer stratégique, en rassemblant différentes OSC et réseaux de femmes, et en obtenant conjointement un soutien pour la participation des femmes. De plus, le plan pour 2023 tient également compte de certaines des recommandations formulées dans l'étude de base de 2021, et les intègre dans les activités.

Afin de réaliser des progrès par rapport aux trois voies et résultats soulignés dans la théorie du changement, MANU utilise trois approches pour les différentes activités: **la sensibilisation, le renforcement des capacités, et le lobbying et le plaidoyer**. Ces trois approches des activités sont transversales aux trois voies de changement.

Le plan annuel 2023 prévoit des activités individuelles au niveau des partenaires, des activités communes entre certains partenaires au niveau des axes de coordination (Burundi, Nord Kivu, Sud Kivu) et d'autres au niveau de l'ensemble des axes. D'autres activités se retrouvent au niveau inter-axes au niveau Régional. Un aperçu complet de toutes les activités et des résultats par niveau de résultat se trouve en annexe.

Par ailleurs, les activités transversales au niveau du consortium sont intégrées à ce plan annuel et constituent une prévision propre à la coordination régionale. Pour cette année, en plus de suivi régulier, une évaluation mi-parcours s'ajoute aux activités routinières définies dont le renforcement des capacités des partenaires, la stratégie de plaidoyer (SAP), l'agenda d'apprentissage, les différentes réunions du programme et à différentes instances de gouvernance et la mise en œuvre des innovations seront évalués.

En général, en 2023, les efforts sur la transformation des normes sociales seront consentis en utilisant l'approche ASA (analyse sociale et actions) qui aident à mieux cerner et prioriser les normes qui

bloquent les femmes et filles de participer aux processus de prise de décision autour de paix et sécurité, couplé avec l'approche CSC qui permet d'identifier les besoins réels et actions concrètes pour arriver à une participation significative. Tous les changements au niveau des normes sociales contribuent soit directement ou indirectement à la protection dans le sens de prévenir les VBG. Ce qui reste un défi, c'est d'assurer une réponse adéquate aux VBG comme le programme est limitée en termes de réponse au plaidoyer vers les détenteurs de pouvoir formel d'appliquer les lois et politiques, un processus de long terme. Ce qui motiverait le programme à travailler avec d'autres organisations et réseaux aussi bien dans le cadre d'un partenariat stratégique que thématiques complémentaires pour canaliser les différentes demandes dépassant sa compétence. Néanmoins, il y a des résultats progressivement, par exemple sur la révision de loi VBG au Burundi.

Le travail sur les normes est aussi impératif pour avancer vers la voie d'effet levier. En 2023, le lien entre ce qui ressort des activités, en particulier celles de plaidoyer au niveau local et les messages de plaidoyer jusqu'au niveau régional, va être renforcé davantage pour optimiser la synergie et influencer différents niveaux.

Un ensemble des activités sont toujours similaires depuis le programme MAnU1 mais ce sont des nouvelles cibles qui s'ajoutent pour élargir les résultats.

5.1 Effet de levier égal / participation

Cette voie se concentre sur la contribution des femmes et des filles à la prise de décision sur la consolidation de la paix à tous niveaux. En 2023, les partenaires vont contribuer à cet objectif à travers des activités liées aux objectifs:

- Femmes et filles sont conscientes de leurs droits et ont augmenté leur confiance dans la médiation de conflits au niveau du ménage et de la communauté, et d'influencer la prise de décision au niveau local, provincial, national et régional
- Médiatrices et parajuristes ont augmenté leur confiance et compétences dans la résolution de conflits dans les communautés et s'expriment dans les structures de médiation et objectives, et femmes leaders locales et les réseaux ont augmenté leurs capacités de plaidoyer et sont capables d'identifier les priorités de plaidoyer: renforcement des capacités et appuis

- 10 formations des femmes et filles leaders sur les droits des femmes, la participation politique, leadership et plaidoyer, médiation des conflits, les lois portant protection des femmes, le genre, paix, conflits, médiation et la R1325/PAN 1325 II RDC:
- 642 participants seront touchés dont 5 hommes et 537 femmes
- 156 femmes médiatrices des conflits
- 125 membres des regroupements féminins
- 247 autres femmes et filles leaders

Considérant que 2023 est l'année des élections en RDC, elle s'avère très opportune pour les acteurs travaillant sur les questions de participation politique des femmes, allant du niveau local jusqu'au niveau national. Une série d'actions des plaidoyers plus ciblées sont prévues par les partenaires afin d'influencer l'augmentation de la représentation des femmes à travers ces élections. Notons également l'influence des recommandations ressorties de l'étude de base dont le rapport de l'étude avait été finalisé en octobre 2021 après l'élaboration du plan annuel 2022. Ainsi, ces recommandations ont été prises en compte pour la planification de 2023, faisant l'objet d'une série d'activités notamment l'analyse du niveau de participation des femmes dans les structures de paix et des actions de plaidoyer.

A travers les activités proposées, il est envisagé d'élargir le nombre des femmes et filles qui ont toutes les atouts nécessaires pour s'engager à participer à la prise de décision sur la consolidation de la paix à tous niveaux.

Activités de renforcement des capacités

Les activités incluent par exemple:

- Renforcer les capacités des femmes médiatrices, des femmes et filles leaders, membres des organisations féminines, les autorités locales et les jeunes sur différentes lois portant protection de la femme, les VBG et la médiation des conflits et leurs droits fonciers, successoraux afin de bien accompagner les parties en conflit dans leurs milieux respectifs. Par exemple, SMM va organiser un atelier de formation des femmes et filles leaders sur le genre, paix, conflits, médiation, et la R1325 au RDC, avec 45 personnes (19 jeunes femmes, 21 femmes, and 5 hommes)
- Appuyer les échanges d'expérience entre les OSCs sur leurs implications dans la promotion de la participation au processus de prise de décision et de paix.
- Ces activités permettent d'aborder la notion d'égalité des droits, adresser les difficultés et besoins liés à cette problématique et proposer des pistes de solutions, ainsi que de créer une prise de conscience collective, principes essentiels à la réalisation des objectifs centraux de MAnU 2.0. L'approche efficace de la masculinité positive sur les comportements liés aux VBG et la notion des droits des femmes et des filles, ainsi que leur rôle dans la résolution des conflits, est un autre élément important tiré des leçons apprises. C'est pourquoi des séminaires de couples portant sur ces aspects vont être organisés. Les hommes seront ainsi sensibilisés sur le rôle de leur épouse dans la prise de décisions ainsi que les stratégies des résolutions pacifiques des conflits et de consolidation de la paix, promouvant ainsi des résultats favorables au sein de leur ménage, et dans la société.

Activités de sensibilisation

Dans le cadre de la stratégie de sensibilisation, plusieurs activités ont été développées pour réaliser les objectifs du programme, en considérant les différentes opportunités et limitations du contexte de l'année 2023, ainsi que les leçons apprises de ces deux premières années.

- Comme introduit au début de ce rapport, la prise de conscience du besoin de renforcer la notion de leadership féminin est forte, et le contexte électoral de 2023 offre une opportunité pour sensibiliser et ouvrir le dialogue sur cet aspect. Plusieurs activités ont été pensées pour promouvoir cette démarche, comme par exemple: des dialogues sociaux sur le rôle des femmes et des jeunes pour un processus électoral paisible, ainsi que sur leurs droits à l'élection.
- De plus, la participation et le rôle des femmes et des filles dans les instances de prises de décisions et la consolidation de la paix est un objectif central du programme, et pour adresser ce thème et améliorer les conditions pour réaliser cet objectif, des différentes activités sont organisées sous plusieurs formes: des séances et campagnes de sensibilisations (par émissions radio et affiches), des foires et forums, ainsi que des tribunes d'expressions populaires.

Il est important de noter que pour remplir l'ambition de créer une collaboration de bas en haut, et vice-versa, les activités implémentées vont se faire à plusieurs niveaux : des ménages (et principalement des époux), communautaire, de femmes (leaders) (membres d'OSC, de synergies féminines), d'acteurs influents clés (membres de comités locaux de gouvernance, autorités locales, et leaders d'opinions), et également des leaders religieux, pouvant ouvrir des espaces de dialogue sur ces éléments essentiels afin de favoriser la réalisation des thèmes principaux du programme.

SMM et CDJP en RDC et CEJP au Burundi vont appuyer des organisations de 200 séances de sensibilisation par les femmes membres des OSC, les WRA et les membres de comités locaux de gouvernance participative sur la participation, les droits des femmes et les VBG. Ces sensibilisations visent à toucher environ 22450 personnes à Rutshuru, Uvira (RDC) et au Burundi.

Activités de Lobby at Plaidoyer

En ce qui concerne des activités de Lobby et Plaidoyer (voir aussi SAP):

- Nous allons organiser des consultations collinaires, une carte de score communautaire (CSC), pour la collecte des évidences et élaborer une note de plaidoyer dans le domaine de la participation, pour améliorer la représentation des femmes aux instances collinaires, ce qui pose encore des problèmes jusqu'à aujourd'hui au Burundi. En général, l'application de la CSC conduit à l'identification des vrais besoins de toutes les couches sociales afin de promouvoir la participation effective des femmes aux postes de prise de décision, donc cette approche sera incluse dans des différentes activités de plaidoyer.
- Dans le cadre des élections en RDC, par exemple, des activités de plaidoyer sont organisées pour améliorer l'application de la stratégie et la politique de la parité pour faciliter la participation des femmes à différents niveaux et dans différents secteurs et services.
- Lié à la faible implémentation et dynamisation des comités de la R1325, des activités d'appui à la redynamisation de comités (de pilotage) R1325 locaux, par exemple à Bubanza et Gihanga au Burundi, et à Uvira en RDC; et des formations pour sensibiliser les jeunes filles dans les écoles et les femmes membres des GS et les autorités sur la R1325 sont organisés pour que la voix des femmes est écoutée par les détenteurs de pouvoir.
- On peut trouver un aperçu complet des activités de lobby et plaidoyer dans la SAP (voir paragraphe 6.1)

- *2 activités d'échanges entre les femmes et filles leaders sur l'engagement des femmes et filles dans le plaidoyer pour les droits des femmes dans leurs communauté d'une part et sur la nomination des femmes aux postes de prise de décisions réuniront 400 participants dont 310 femmes et 90 hommes (les autorités politico-administratives et les autorités de la sous-division de l'Enseignement primaire et secondaire).*
- *22 actions de plaidoyer auprès des autorités locales et des leaders communautaires pour la participation des femmes dans la prise des décisions, le respect des droits des femmes, la mise en œuvre effective de la R1325 et pour la participation politiques des femmes.*

5.2 Transformation des normes néfastes

Cette voie se concentre sur la promotion des normes et pratiques plus inclusives qui soutiennent l'égalité genre et réduisent la V(S)BG. En 2023, les partenaires vont contribuer à cet objectif à travers des activités liées aux objectifs:

- Détenteurs de pouvoir informel démontrent des attitudes plus favorables à la participation des femmes et des droits égalitaires, y inclus la mise à fin de la violence sexuelle/ violence basée sur genre, et ils prennent les mesures pour promouvoir les droites de femmes et égalité entre genres
- Hommes et garçons, leaders religieux et leaders communautaires sont conscients des normes genre néfastes, des droits de femmes et les codes et lois, qui sauvegardent la protection des femmes

L'une des leçons apprises de l'approche Homme Engagé a été d'aller au-delà de l'inclusion des hommes dans le processus de changement, mais d'associer également les femmes pour assurer qu'elles soutiennent le changement de leur partenaire. En 2022, plusieurs femmes ont été résistantes, probablement à cause de peur des sanctions sociales de ne pas conformer aux normes sociales existantes.

L'une des manières pour suivre des changements des normes sera à travers l'outil vignettes, un outil qualitatif qui permet de capter les signes de changements au niveau des normes sociales, en utilisant les histoires fictives sur lequel 5 questions seront posé en groupe focus pour voir jusqu'à quel niveau une norme est ancrée dans une communauté.

En général, le programme prévoit d'élargir les cibles qui sont amenées dans un processus de changement avec objectif de transformer des normes sociales. Du fait que la transformation des normes sociales est un processus complexe et de longue durée, il n'est que réaliste d'observer les changements concrets au niveau des cibles directement touchées par le programme, même si un *trickle down* effet est observé quand il s'agit des hommes engagés qui servent comme rôle modèles et amènent d'autres hommes d'adopter des comportements qui promeuvent l'égalité genre.

Activités de renforcement des capacités

Ces activités incluent le renforcement des capacités des leaders religieux, leaders communautaires, les leaders coutumiers et les journalistes sur les droits des femmes, les VBG, lois et politiques qui protègent les femmes, les droits humains et le rôle que doivent jouer les femmes dans les instances de prise de décision et la consolidation de la paix; et le renforcement des capacités des jeunes et hommes (formations des facilitateurs des GRHE (Groupes de réflexion des hommes engagés), des clubs des jeunes sur l'approche jeune pour jeunes, masculinité positive et la mise en place des GRHE /clubs des jeunes) sur la R1325, les droits de la femme et leur rôle dans les instances de prise de décision, et la prévention et résolution des conflits.

- 5 formations leaders religieux et leaders communautaires sur les droits des femmes, les normes sociales discriminatoires, les VBG, touchant 280 personnes dont 65 femmes et 215 hommes
- 1 formation des jeunes touchant 340 jeunes dont 165 filles et 175 garçons
- Mise en place de 18 GRHE regroupant 324 hommes et jeunes garçons et formation de 38 facilitateurs
- 1 formation de 45 journalistes sur les VBG

Exemples des activités qui entraînent a une transformation des normes, pour créer des meilleures conditions pour une participation effective des femmes et pour contrer la VSBG sont:

- Organiser 2 ateliers de renforcement des capacités des leaders informels sur l'approche Analyse Sociale et Action "ASA" afin de leur doter des connaissances sur la théorie des normes sociales pour qu'ils acquièrent des attitudes plus favorables à la participation des femmes dans les instances de prise de décision avec 138 personnes.
- Formation de 10 nouveaux clubs de 20 jeunes chacun sur l'approche jeune par jeune sur les thèmes liés aux normes et pratiques discriminatoires de genre et à la lutte contre les violences sexuelles et basées sur le genre à Rutshuru, avec 100 jeunes femmes et 100 jeunes hommes.
- Former les leaders religieux sur les techniques de la communication pour le changement des normes sociales discriminatoires à l'égard de la femme. Par exemple, une activité de formation à Lubero cible 40 leaders religieux (10 représentants catholiques, 10 représentants protestants, 10 représentants des églises de réveil, 10 musulmans). De cette manière les leaders religieux peuvent contribuer à diffuser des messages pour promouvoir les droits de femmes et égalité entre genres, ce qui peut contribuer à l'obtention de résultats des autres deux voies de changement.

Activités de sensibilisation

Des différentes activités de sensibilisation, incluant médiatiques et communautaires, incluent par exemple:

- Soutenir les séances de discussion tenues par les hommes engagés sur la participation de la femme/fille aux instances de prise de décision et sur la masculinité positive, autour des normes sociales et d'analyse des stéréotypes entre les gardiens des coutumes, leaders religieux, les femmes leaders, les jeunes filles et garçons. Les 'anciennes' cibles des activités sur la masculinité positive aident aussi à sensibiliser les autres.
 - Organiser des séances de discussion entre les leaders religieux des différentes confessions religieuses, les femmes leaders, hommes engagés et autorités locales sur le genre et la religion.
 - Sensibiliser, identifier et accompagner les jeunes dans l'approche de masculinité positive afin de les impliquer dans des actions contre les normes et pratiques discriminatoires en vue de changement des comportements durables.
 - Organiser une tribune d'expression populaire avec 500 personnes au cours de laquelle les leaders religieux promeuvent les droits des femmes et filles ainsi que l'égalité entre le genre afin d'amener la population à soutenir les femmes les femmes leaders religieuses.
- *33 sensibilisations communautaires des hommes, garçons, leaders communautaires et religieux sur l'approche "engagement des hommes" (6455 participants prévus dont 2622 femmes et 3833 hommes seront sensibilisés sur la masculinité positive, les droits des femmes, les normes sociales discriminatoires).*
 - *12 émissions radio seront animées par les jeunes sur l'égalité des genres et la lutte contre les normes et les pratiques discriminatoires faites aux femmes et filles, droits des femmes et élections apaisées en 2023.*
 - *L'approche CSC sera mise en oeuvre à Masisi, Rutshuru, Idjwi, Uvira et Bubanza (Burundi) et touchera 656 personnes dont 335 femmes et 321 hommes.*

Activités de lobby et plaidoyer

- Organiser un dialogue social en faveur des leaders informels (hommes et femmes) afin d'identifier et d'analyser les normes sociales néfastes limitant la participation des femmes et filles sur les questions de paix et sécurité.
- Également, des échanges périodiques sont organisés (2 à 3 fois par an) avec les dirigeants religieux et les femmes leaders, de sorte que les leaders religieux prennent conscience des conséquences des normes et pratiques discriminatoire et s'engagent à prendre des actes qui puissent promouvoir les droits des femmes dans leurs communautés religieuses.
- Campagne de plaidoyer pour diminution de frais d'enregistrement des mariages auprès des chefs de chefferies, groupements, qui aide à renforcer la protection des femmes à travers la légalisation des mariages.

5.3 Protection renforcée

Dans cette voie, MAnU 2.0 espère que les femmes et les filles sont protégées grâce à l'application effective de lois et de politiques qui contribuent à l'égalité des genres. En 2023, les partenaires vont contribuer à cet objectif à travers des activités liées aux objectifs:

- Autorités locales et leaders traditionnels ont augmenté leurs connaissances sur violence sexuelle ou basée sur genre, sur droits de femmes, et sont conscients des provisions légales et politiques, y inclus RCSNU1325.
- Autorités locales et leaders traditionnels apprécient la valeur de la participation des femmes et leurs perspectives et priorités différentes sur la résolution de conflits, prévention et consolidation de paix.
- Détenteurs de pouvoir formels au niveau provincial, national et régional sont conscients de leurs obligations vers les femmes en relation à R1325 et prennent des mesures à engager les femmes.

A travers les activités de sensibilisation et renforcement des capacités, les détenteurs de pouvoir formel, en particulier ceux au niveau local et régional impliqués dans le programme, ont souvent une bonne connaissance sur la VBG et leurs obligations inhérentes à la 1325, également en raison de leur implication dans MAnU 1.0 (en RDC). Le défi reste souvent de s'engager dans les actions concrètes qui vont réellement mener à l'application des PAN et PAR de la R1325. Pour avoir 'une masse critique' des détenteurs des pouvoir formels, les nouvelles cibles sont ajoutées et en même temps le plaidoyer à différents niveaux sera intensifié.

Activités de renforcement des capacités

Puisque les autorités en savent plus sur les droits des femmes et sur le R1325, le renforcement des capacités se concentrera désormais davantage sur leur rôle dans la protection des droits des femmes; ces activités seront avec des autorités locales, structures locales de protections (comité locale 1325, comité sectoriel de lutte contre les VBG), et leaders communautaires.

- *Sensibilisation et mobilisation de 647 personnes dont 330 femmes et 317 hommes (leaders féminins, leaders locaux et autorités locales, leaders traditionnels, les élus locaux).*
- *7 activités d'échanges entre les chefs, dirigeants locaux, autorités locales, jeunes et hommes sur la R1325 (247 participants attendus dont 128 femmes et 129 hommes).*
- *Vulgarisation des instruments juridiques, lois qui protègent les droits des femmes auprès de leurs administrés auprès de 1680 personnes dont 545 femmes et 1135 hommes.*
- *Documentation des cas de VBG et leur référencement aux structures de prise en charge par les OSC féminines (Rutshuru, Nord Kivu).*

Activités de sensibilisation

- Campagne de sensibilisation pour l'enregistrement des mariages à l'état civil pour la protection juridique des femmes à Kiliba, Kawizi, Runingu et Kamanyola, car sans enregistrement des mariages, les femmes finissent par ne pas être aussi protégées dans les affaires de VSBG et leurs droits.
- Organiser 4 tribunes d'expression populaire sur la participation des femmes aux instances de prise de décision, dialogue ouvert et de redevabilité sur la mise en œuvre et le renforcement des lois et politiques qui protègent les droits des femmes et filles.
- Sensibiliser les élus locaux sur les droits des femmes et appuis à la coordination des actions sur la 1325 (voir également LTO1).

Activités de lobby et plaidoyer

Les Activités de Lobby et plaidoyer consistent à

- Plaider pour la révision de la loi VBG et la mise en place de mesures d'accompagnement.
- Collecter par les partenaires des données de cas de VSBG pour lesquels la loi n'a pas été appliquée et analyser au niveau de l'ECL (par exemple l'équipe de coordination local a Nord-Kivu) pour une base des données avec évidences en appui au plaidoyer.
- Produire une note explicative du processus de révision à l'intention de parlementaires, Ministre de la Justice, Ministre du Genre et des acteurs de haut niveau de la société civile, pour que les nouveaux dirigeants aient une mise à jour sur l'état des lieux de la révision de la loi VSBG et peuvent agir en conséquence.

5.4 Lien avec les indicateurs 'WRGE & SCS Basket Indicators'

Au cours de la première moitié de 2022, le SAP a été approuvé et commencé, ce qui a permis de prendre des décisions plus stratégiques concernant les initiatives de plaidoyer et les lois et politiques qui seront ciblées. Par conséquent, le nouveau SAP a également des implications pour les objectifs liés aux SCS/WRGE Basket Indicators.

Pour 2023, MANU 2.0 contribuera aux SCS et WRGE Basket Indicators suivants.

WRGE 1.1: Mise en œuvre de lois et de politiques protégeant les femmes contre la violence sexuelle et sexiste et promouvant les droits des femmes.

Burundi

Loi (WRG001)

- Révision de la loi VBG en la mise en place de mesure d'accompagnement.

RDC

Politique (WRG002)

- De faible application des lois portant répression des VSBG et des procédures judiciaires en matière des violences sexuelles.
- Enregistrement des mariages à l'Etat civil: Faible implication des autorités coutumières et religieuses dans la transformation des normes et croyances nuisibles, et Violences domestiques élevées suite au non-enregistrement des mariages à l'État civil.

WRGE 4.1: Adoption et amélioration de lois, politiques adoptées ou améliorées pour promouvoir la participation significative et le leadership des femmes dans la prévention, la résolution des conflits, la médiation, la consolidation de la paix et la protection

Burundi

Accord international (WRG038)

- Traduire le plan d'action National sur la Résolution 1325 en Kirundi: Cette activité vise à faciliter la compréhension du PAN chez les partenaires de mise en œuvre. Elle permettra également de s'en approprier davantage.

RDC

Accord international (WRG038)

- Améliorer la mise en œuvre de la R1325 en RDC par le renforcement des capacités des autorités locales, des structures locales, et des leaders communautaires sur les droits des femmes, en appuyant les secrétaires provinciaux au COPIL R1325, en appuyant la coordination de toutes les actions liées à la R1325 et en décidant des stratégies collectives, en organisant des consultations.

Politique (WRG035)

- La faible application de la stratégie et la politique de la parité handicape la participation des femmes à différents niveaux et dans différents secteurs et services.

SCS 4: initiatives de plaidoyer menées par des femmes/filles leaders au sein de leurs réseaux ou pour leurs membres/constitutions.

Burundi

Niveau National (SCS041)

- Organiser des consultations collinaires une carte de score communautaire, pour la collecte des évidences de plaidoyer dans le domaine de la participation.
- Elaborer une note de plaidoyer informée de la carte de score communautaire et du résultat de l'audit genre, lié à la question de «Le Code électoral ne dispose pas de quotas au niveau des élections collinaires».
- Organiser une table ronde et une campagne médiatique sur la R 1325 lors de journées internationales.

Niveau sous-national (SCS042)

- Organiser une séance de plaidoyer (par les membres des Comités Locaux de Gouvernance Participative "CLGP") auprès des autorités locales pour l'intégration des besoins du genre dans les Plans Communaux de Développement Communautaire.
- Formation des CNGP pour sensibiliser les jeunes filles dans les écoles et les femmes membres des GS et les autorités sur la R1325.
- Mettre en place et redynamiser des comités 1325 au niveau communal et provincial.

RDC

Niveau National (SCS041)

- Collecte de plus de 100.000 signatures auprès des structures et membres des communautés avec des actions d'appropriation par les femmes et autres acteurs de la société civile militants de promotion des droits des femmes.
- Mener une action de plaidoyer pour exiger l'application des articles 28 à 31 de la loi sur la parité (Décret du Premier ministre fixant l'organisation et le fonctionnement du comité interministériel et du conseil national genre et parité).
- Mener un plaidoyer auprès de la CENI, ministère de l'Intérieur, Assemblée nationale pour les élections locales..., Dépôt (à Kinshasa) de la note-argumentaire de plaidoyer sur l'organisation des élections locales.
- Produire une note explicative du processus à l'intention de parlementaires, ministre de la Justice, Ministre du Genre et des acteurs de haut niveau de la société civile.

Niveau sous-national (SCS042)

- Réunions de présentation des résultats de l'état de lieu de la mise en œuvre de la parité à différents niveaux (dans nos zones d'intervention).
- Plaidoyer pour la nomination des femmes/filles au poste de prise des décisions.
- Production des dialogues publiques, émissions radios et spots par les reporters sensibles au genre à Rutshuru, Masisi et Lubero.
- Plaidoyer pour l'élaboration et/ou actualisation des plans locaux de développement des entités décentralisées.
- Collecte par les partenaires des données de cas de VSBG pour lesquels la loi n'a pas été appliquée et analyse au niveau de l'ECL pour une base des données avec évidences en appui au plaidoyer collectées à Rutshuru, Masisi, Lubero).
- Tables rondes/Foras des autorités et leaders communautaires.
- Campagne de plaidoyer pour diminution de frais d'enregistrement des mariages auprès des chefs de chefferies, groupements.
- Mise en place d'un cadre d'échange et de suivi avec les autorités judiciaires et les groupes des femmes leaders d'Ijwi et des axes d'Uvira pour les jugements en matière des VSBG.
- Mettre en place et redynamiser des comités 1325 au niveau communal et provincial.

Regional (SCS041)

- Cartographie des plates-formes et forum des femmes et analyse des données récoltées.
- Organiser un dialogue permanent et périodique avec les différents mécanismes régionaux pour échanger sur certains aspects des femmes-paix et sécurité.

WRGE 5.2.1: Des OSC ayant une capacité renforcée à faire progresser les droits des femmes et l'égalité des genres

Burundi

- Des OSC gérées par des femmes (WRGO45): 17
- Des OSC dirigées ni par des femmes, ni par des jeunes (WRGO47): 2
- Des OSC gérées par des jeunes femmes (WRGO48): 4

DRC

- Des OSC gérées par des femmes (WRGO45): 65
- Des OSC dirigées ni par des femmes, ni par des jeunes (WRGO47): 13
- Des OSC gérées par des jeunes femmes (WRGO48): 5



6. Parcours transversal et activités du consortium

6.1 Les activités de la SAP

En synthèse, Pour l'année 2023, le SAP (stratégie de plaidoyer) implique le suivant:

Objectif spécifique 1: participation des femmes aux postes et processus de prise des décisions

En RDC, **les initiatives de sensibilisation** et de conscientisation transversales à toutes les priorités vont se focaliser sur la production des émissions radiophoniques, des spots de sensibilisation et les campagnes médiatiques sur des thèmes précis. Pour ce qui est **des initiatives de mobilisation**, en RDC, comme au Burundi, pour réunir les évidences de plaidoyer dans le domaine de la participation, la carte de score communautaire sera appliquée.

Et, en ce qui concerne la faible application de la stratégie et la politique de la parité en RDC, les points suivants seront mien en place : l'exploitation des différents documents, une mise à jour et mobilisation des alliances, une collecte de plus de 100.000 signatures auprès des structures et membres des communautés, une élaboration d'une banque des données des profils féminins au niveau communautaire, un coaching des potentielles femmes candidates au mandat électoral et un plaidoyer pour l'application des articles 28 à 31 de la loi sur la parité.

Les initiatives d'influence pour la participation des femmes vont se focaliser:

- En RDC: sur l'absence de l'organisation des élections locales. Un plaidoyer sera mené auprès de la CENI, ministère de l'Intérieur, Assemblée nationale pour l'organisation des élections locales.
- Au Burundi, sur une action de plaidoyer sur le code électoral qui ne dispose pas de quotas au niveau des élections collinaires.
- Au niveau régional, les actions renforçant le système de réseautage par l'organisation d'une session d'innovation visant à améliorer et étendre les innovations sur la mise œuvre de la R1325 au

Burundi et RDC, la Cartographie des plateformes et forum des femmes, et l'alimentation des rapportages régionaux annuels par les éléments MAnU2.0.

- Au niveau international, il sera question d'utiliser les différentes évidences apprises dans MAnU 2.0 dans l'élaboration des différents cadres de plaidoyer, y compris les différentes localisations 1325.

Objectif spécifique 2: Transformation des normes nuisibles

Pour les Initiatives de Conscientisation & sensibilisation: En RDC, les activités transversales pour toutes les questions prioritaires restent les émissions, dialogues publiques diffusions des spots, et campagnes médiatiques.

En ce qui concerne les Initiatives de Mobilisation: En RDC, pour la faible implication des autorités coutumières et religieuses dans la transformation des normes et croyances nuisibles, il sera question de la conduite de la Carte de Score Communautaire, amener les autorités coutumières et religieuses à intégrer des groupes de réflexion des hommes engagés, mise en œuvre de l'approche ASA, mobilisation des couples dans les communautés pour la célébration /enregistrement des mariages à l'état. Au **Burundi**, il sera question non seulement de renforcer les capacités sur la masculinité positive, mais également de travailler sur les convictions des hommes s'appuyant sur la culture et considérant les femmes comme des ménagères, mais aussi de former des couples qui sont des leaders communautaires sur l'approche maison fidèle.

Pour les Initiatives d'influence: En RDC, transformer la faible implication des autorités coutumières et religieuses dans la transformation des normes et croyances nuisibles, avec outil vignette, l'organisation des tables rondes / foras des autorités et leaders communautaires, plaidoyers pour diminution de frais d'enregistrement des mariages auprès de chefferies, groupements.

Objectif spécifique 3: Protection renforcée

Les Initiatives de Mobilisation vont se focaliser en **RDC**, sur la faible application des lois portant répression des VSBG et des procédures judiciaires en matière des violences sexuelles, avec une collecte de données faites par les partenaires des cas de VSBG pour lesquels la loi n'a pas été appliquée et analyse au niveau de l'ECL pour une base des données avec évidences en appui au plaidoyer. Au **Burundi**, ça sera des mises à jour sur l'état des lieux de la révision de la loi VSBG qui contient des lacunes.

Les Initiatives d'influence, en RDC seront focalisées sur la faible application des lois portant sur les répressions des VSBG et des procédures judiciaires en matière des violences sexuelles, avec des plaidoyers et des échanges à Uvira avec les autorités judiciaires, la mise en place d'un cadre d'échange et de suivi avec les autorités judiciaires et groupes des femmes leaders d'Ijwi et des axes d'Uvira. Une autre action en RDC, va être le plaidoyer pour l'élaboration et/ou actualisation des plans locaux de développement des entités décentralisées.

Voir le SAP et ces questions prioritaires dans l'annexe.

6.2 Synergie et collaboration

Le consortium poursuivra des contacts avec les ambassades dans les deux pays, et d'autres représentants des partenariats stratégiques du Ministère dont CORDAID et NIMD. Ces contacts qui remontent de l'année 2022 pour certains vont continuer afin de concrétiser des possibles synergies et de alliances dans le cas du Lobby. Notons qu'une collaboration efficace existe déjà avec le programme Mawe Tatu de CARE en RDC. Ce partenariat est une occasion d'harmonisation des approches et interventions pour prévenir et éviter les duplicités sur terrain, une occasion de renforcement et d'appui à la solidarité des partenaires du ministère pour mieux agir et assainir le déploiement sur un même thème, rayon et peut être une même cible.

Au Pays-Bas, Mensen met een Missie et CARE Nederland sont membres du réseau WO=MEN et de son groupe plaidoyer, et de la communauté NAP1325. De son expertise, Mensen met een Missie contribue aux dialogues avec la thématique spécifique de genre et religion et CARE NL fait partie des groupes de travail pour l'agenda d'apprentissage du PAN au Pays Bas. Cette participation active continuera en 2023 pour contribuer aux échanges

des expériences et des leçons apprises communes des autres organisations qui en font partie. L'occasion de partager les histoires de succès et les évidences MANU pour un plaidoyer informé en faveur de la paix et la sécurité des femmes en RDC et au Burundi.

Le partenaire du consortium SPR poursuit ses prestations au sein du mouvement Rien Sans les Femmes, un mouvement aux dimensions nationales pour la participation des femmes dans les instances de prise de décisions et qui avait intégré dans sa feuille de route pour les 3 prochaines années certaines actions identifiées au cours de la SAP de MANU 2.0. Le moment de collaboration sera au top au cours de l'année 2023 avec le processus électoral. Aussi, au niveau de la protection, le plaidoyer de MANU2.0 autour de la définition de lois sera renforcée par l'appartenance de la SPR à l'Alliance Stratégique de plaidoyer «ASP» comme c'est déjà le cas pour la loi portant GBV. Il reste à partager avec l'ASP le plan d'action de la SAP pour 2023 et demander à l'alliance de s'y inscrire.

La Coalition des Femmes pour la Paix et le Développement (CFPD) est le point focal de la SPR à

6.3 Les innovations: Carte de Score Communautaire, Villages Sans Violences et Peacebuilding Expérience

Kinshasa pour faciliter la liaison avec les institutions basées à Kinshasa pour des activités de lobby et plaidoyer. C'est dans ce cadre qu'elle va assurer la visibilité du Programme MAnU 2.0 auprès des autorités à Kinshasa et d'autres partenaires dans différents cadres pour élever les voix des femmes. La CFPD représente la SPR et le programme MAnU 2.0 dans différentes actions de plaidoyer conjoint avec les plateformes nationales pour la mise en œuvre du PAN 1325 et la révision des lois VSBG. MAnU 2.0 est déjà encrée dans une dynamique naissante d'un cadre de dialogue avec la Société Civile autour de l'ONGI 11.11.11 par le biais de la SPR qui prend part aux activités cadrant les élections et le mécanisme de mise en œuvre de la loi sur la parité. Pour cette dynamique et les autres dynamiques locales dont le mouvement RSLF, l'ASP, la collaboration a pour valeur ajoutée:

- La complémentarité des interventions sur terrain car d'autres thématiques similaires peuvent appuyer l'action de MAnU2.0.
- Avec l'ASP particulièrement, un plaidoyer pour faire aboutir une loi a besoin de plus de visibilité, mobilisation et d'alliance pour multiplier les entrées qui peuvent pousser l'action.
- Avec RSLF, la mobilisation pour l'effectivité de la participation devra obtenir du processus que les listes électorales soient paritaires et que les élections locales aient lieu pour garantir une gouvernance locale inclusive des femmes.

Dans le cadre des synergies régionales la coordinatrice prévoit des visites à des conférences nationales et régionales dans le cadre du lobby et plaidoyer de la résolution 1325.

La Carte de Score Communautaire (CSC), suivant un atelier en 2021, a déjà été expérimentée sur le terrain par les partenaires, et ils ont partagé leurs expériences lors d'un atelier des partenaires en octobre 2022. Il est maintenant programmé pour chaque partenaire de conduire une CSC une fois par année et le reste du temps est dédié au suivi pour soutenir les activités de plaidoyer et de la participation de la femme. Les CSC aident les partenaires à savoir ce dont la population a vraiment besoin pour bien dessiner ses actions de plaidoyer.

Pour les villages sans violences ou villages de paix, une approche modèle de responsabilisation et de participation dans lequel les villages appliquent des processus et mécanismes alternatifs pour la consolidation de la paix, la transformation des conflits et la réduction des Violences Basées sur le Genre (VBG) sera mise en place. Elle vise à améliorer la cohésion sociale, l'action collective et le développement inclusif, où les femmes participent également à la prise de décisions. L'approche repose sur des principes sociocommunautaires majeurs qui favorisent son appropriation par les acteurs locaux afin de prévenir la violence, aide à concevoir et à développer des accords communs, et développent des systèmes de surveillance pour maintenir la paix et un environnement sans violence. L'innovation exploitera des mécanismes locaux de résolution des conflits et lutte contre les VBG totalement inclusif des hommes, des femmes et des jeunes (garçons et filles), incluant les personnes marginalisées avec diverses parties prenantes dont les autorités, réseaux communautaires et des groupes diversifiés de la société civile, en particulier ceux dirigés par les femmes. Faute des moyens financiers, cette approche ne pourra pas être testée au cours de cette année, sauf si des moyens alternatifs se dessinaient avec l'initiative de financement en cours proposé par SMM en coordination avec une institut de recherche au Nord-Kivu et avec l'appui de CARE RDC. Si la proposition aboutissait, le programme MAnU 2.0 en profitera.

6.4 Structure de gouvernance

Pour l'Expérience de consolidation de la paix (interfaith peacebuilding experience), la première phase de l'expérience sera introduite et testée par Mensen met een Missie. Cette méthodologie, qui est développée et utilisée dans d'autres programmes de MM, est en train d'être adaptée au contexte du pays et au programme. L'activité aide à une meilleure compréhension des perceptions et croyances concernant le genre (et la foi) et à construire des ponts entre différentes perspectives et groupes, s'inscrivant principalement dans le cheminement de "transformation des normes néfastes". L'expérience peut également compléter les efforts des facilitateurs communautaires et des médiateurs dans leur travail de médiation pour résoudre les conflits au niveau communautaire.

L'approche vise à rassembler des personnes de différents côtés des clivages et à renforcer la confiance et la compréhension mutuelle. Contrairement à d'autres approches, elle a comme point de départ l'individu et ses expériences, plutôt que l'analyse de conflits, pour amorcer un changement individuel pour l'appliquer ensuite au sein de communauté.

Le processus comprendra les étapes ci-dessous:

- Réaliser un inventaire pour assurer que l'expérience réponde aux besoins des communautés locales dans le contexte particulier de MAnU 2.0 RDC-Burundi. (à partir de fin 2022)
- Sur cette base, une approche contextualisée sera élaborée et un groupe d'animateurs sera sélectionné. (2023)
- La formation de formateurs, suivi d'une expérience pilote en coordination avec l'une partenaire de MM. (2023)
- Par la suite, l'expérience sera introduite auprès de quelques groupes et communautés locales, avec un coaching sur le tas / sur le terrain et à distance des animateurs l'année suivante. (2024)

La structure de gouvernance MAnU 2.0 vise à la prise des décisions inclusive et décentralisé et comprenant trois entités clés:

- Les équipes de coordination locales (ECL) / réunions trimestriels
 - >> Tous les partenaires participent dans les ECL, organisé par axe (Burundi, Nord-Kivu, Sid-Kivu). Chaque ECL a un point focal qui le représente dans le CGR. Les activités sont coordonnées, des décisions opérationnelles sont prises, des propositions stratégiques pour prise de décision dans le CGR, ce qui doit prendre en compte les opinions de groupe cible, sont préparés par l'ECL.
- Le comité de gestion régionale (CGR) / réunions 3 fois par année
 - >> L'espace pour des discussions et prise de décision stratégiques, basé sur les rapports des ECL et réunions de consortium. Le CGR est compris d'un représentant de chaque membre de consortium, 3 points focaux et la coordinatrice régionale.
- Le conseil de direction (Board of Directors) / réunions 2 à 3 fois par année
 - >> Approbation du plan et rapport annuel et fournir les conseils programmatiques.

Le personnel à plein temps du consortium est composé d'une coordinatrice basée en RDC qui travaille au bureau de SPR et une agente PME basée en RDC au bureau du CARE RDC.

Étant donné que c'est une nouvelle structure de gouvernance qui veut réellement refléter le principe de 'pratiques ce que nous prêchons' dans notre programme, l'ensemble des partenaires se sont engagés dans un exercice de réflexion avec objectif de ressortir des améliorations pour l'année 2023 pendant l'atelier des partenaires en octobre 2022.

Même si la nouvelle structure de gouvernance semble être appréciée, car elle facilite la participation à la prise des décisions et la transmission des points des vue des acteurs à la base, en particulier des partenaires, il y a également des défis et questions à améliorer. Les points clés qui ont fait objet de discussion et leurs implications sur le plan annuel 2023 sont les suivants⁴:

Faible participation des groupes cibles dans la prise de décisions

Tendances dans la discussion: Le souhait est l'implication des groupes cibles dans toutes les étapes de mise en œuvre et de prise de décisions, pour permettre de mieux canaliser les interventions par rapport aux besoins réels et d'optimiser l'atteinte des résultats escomptés. Il reste encore des efforts à fournir pour y arriver.

Conclusions sur le focus (en termes d'améliorations) en 2023:

- Améliorer la collecte, analyse et utilisation des données à partir des boîtes à suggestion et la mise en œuvre de la Carte de Score Communautaire (CSC).
- Inviter 1 ou 2 représentants de groupes cibles par axe dans l'atelier des partenaires.
- Explorer davantage comment améliorer la redevabilité à tous les niveaux, en particulier en ce qui concerne la transparence, la participation et le feedback.

>> Une petite équipe va regarder nos TdR des entités clés pour voir si des changements sont nécessaires/pertinents.

>> Un ensemble des mécanismes seront exploités pour plus d'implication des parties prenantes.

Améliorer la communication pour toute la chaîne de gouvernance

Tendances dans la discussion: La tenue régulière des réunions et partage des informations se fait déjà mais la communication avec les groupes cibles pourra être améliorée (voir premier point). De plus, un manque de clarté concernant les attentes et quand elles devraient être réalisées et pour qui et un échange entre les axes sont souvent limité aux ateliers des partenaires (ou renforcement des capacités).

Conclusions sur le focus (en termes d'améliorations) en 2023:

- Bien distinguer dans les correspondances entre l'information et l'action.
- Faire coïncider les réunions des ECL et CGR avec les moments forts de la mise en œuvre du programme (planification, rapportage et

activités communes) pour limiter les sollicitations extraordinaires. Ceci est pris en compte dans la planification.

- Exploiter la valeur ajoutée d'organisation des séances de partage d'expérience et d'information au niveau régional entre les ECL et la coordination Régionale.

Abondance des demandes aux points focaux

Tendances dans la discussion: Il est apparu que l'abondance des demandes et de sollicitation des partenaires dans la mise en œuvre du programme est un signe de redevabilité et une occasion de renforcement des capacités et implication dans les prises de décisions. Néanmoins, il est très important de savoir gérer ces demandes en les priorisant pour garder un équilibre sain entre l'investissement du temps dans la mise en œuvre du programme et le bon fonctionnement de structure gouvernante.

Conclusions sur le focus (en termes d'améliorations) en 2023:

- Même si les demandes ne peuvent pas toutes se planifier en avance, mieux discuter sur quel niveau les points focaux puissent agir d'une manière réaliste reste important. Une rotation des points focaux en 2023 et l'appui d'autres membres dans l'ECL en cas de demandes selon leur disponibilité est une solution pour combler à ce point.

Avec les adaptations intégrées dans le plan annuel 2023, nous visons à contribuer aux idées prioritaires exprimées pour l'amélioration de la structure de gouvernance :

- Renforcer le mécanisme de redevabilité envers toutes les parties prenantes ;
- Écouter attentivement les participants (bénéficiaires) au programme MAnU2.0, tenir compte de leurs besoins réels, et intégrer des groupes cibles dans des réunions pour qu'ils puissent exposer leurs points de vue.

Le processus de réflexion sur la structure de gouvernance innovante continue dans l'année 2023 et également aura sa place dans l'évaluation mi-parcours.

6.5 Agenda d'apprentissage

L'agenda d'apprentissage vise à générer des nouvelles connaissances et, en combinaison avec les connaissances déjà existantes, de tirer les leçons apprises pour intégrer dans notre programmation avec l'objectif d'optimiser notre efficacité et changements menées. Les questions d'apprentissage sont basées sur nos hypothèses sous-jacentes de notre Théorie de Changement, ce qui permet de vérifier à quel niveau la manière le changement va se produire et adapter nos interventions si nécessaire, pour atteindre nos résultats.

L'agenda d'apprentissage a été élaboré d'une manière participative et comprend un plan d'action générale sur 4 ans (2022-2025)⁵. Pendant l'atelier des partenaires au début octobre 2022, le focus pour le plan annuel a été discuté et l'ensemble des partenaires se sont engagés dans un exercice de priorisation. En effet, il n'était pas faisable de réaliser toutes les activités car nécessitant d'un budget additionnel, il a été donc décidé de se focaliser⁶ sur une combinaison des activités suivantes:

- **Ateliers de réflexion du personnel du programme avec des leaders informels et échange d'expériences avec des leaders** (lié à la question d'apprentissage 4: Quel rôle les leaders informels peuvent-ils jouer pour encourager les femmes à participer de manière significative aux espaces de prise de décision au niveau du ménage et au-delà?)
- **Organiser une journée de réflexion avec les autorités locales pour évaluer leur niveau d'implication dans la mise en œuvre du PAN R1325 et le respect des droits des femmes et des lois protégeant les droits des femmes** (lié à la question d'apprentissage 6: Comment les autorités peuvent-elles devenir plus conscientes et engagées et prendre des mesures pour mettre en œuvre la R1325?)
- **Échanges avec des chefs et des dirigeants locaux pour présenter les résultats de l'étude** (Bilan de mise en œuvre 1325) **et demander leur soutien pour la mise en œuvre du R1325**⁷ (également lié à la question d'apprentissage 6).

En plus de cette activité conjointe, plusieurs activités régulières ou ponctuelles vont être poursuivies, par exemple: 1) monitorer les actions de plaidoyer communautaires et 2) créer des espaces d'échanges entre les femmes, modèles et communautés lors des forums communautaires déjà planifié (qui intègrent de futures femmes leaders potentielles), 3) documenter les résultats de CSC (carte de score communautaire).

Aussi, certaines activités qui ont commencé en 2022 y qui sont liés au thème « mobilisation par des femmes leaders et des modèles féminins » vont continuer, par exemple d'identifier les alliances de plaidoyer où les OSC féminines sont présentes et faire une analyse des rôles qu'elles jouent dans ces alliances⁸.

Finalement, certains activités sont pas possible d'être exécuté par manque du budget, par exemple d'organiser un forum avec des femmes leaders/modèles sur les blocages pour mobiliser d'autres femmes, et d'autres peuvent être fait d'une manière plus légère/sans budget additionnelle, des enquêtes communautaires sur les attitudes et les pratiques des chefs religieux en matière d'égalité genre et d'identification des normes et pratiques discriminatoires (mais il sera toujours une possibilité d'utiliser les informations ressortant l'outil vignette) et des retraites/réflexions avec des dirigeants informels (religieux) sur les normes sociales discriminatoires avec l'objectif de sensibilisation et discuter les stratégies de transformation des normes, autant que possible ces réflexions seront inclus dans le cadre de certains plans individuelles.

En termes des résultats à atteindre en 2023, il est envisagé d'apprendre davantage sur la manière les autorités informels et formels peuvent effectivement jouer un rôle dans la promotion de participation des femmes et filles et d'intégrer ce qui a été appris lié au modèles de rôles. Un lien direct entre la SAP et agenda d'apprentissage existe, comme l'activité clé (budgétise) offre un espace de plaidoyer ou les preuves générées par la SAP puissent être utilisés.

5 Les thèmes clés de l'agenda d'apprentissage sont le suivant : (1) mobilisation par des femmes leaders et des modèles féminins, (2) les organisations de défense des droits des femmes représentent effectivement de la base avec 'une voix', (3) les leaders informels en tant qu'alliées des droits des femmes (hypothèses 3 et 4) et (4) le rôle des leaders formels dans l'augmentation de la participation des femmes au UNSCR1325.

6 Le budget disponible de 8.000 EUR sera alloué à ces activités, qui vont être combiné dans un atelier, repartis en parts égales entre les trois axes (Nord Kivu, Sud Kivu et Burundi) qui vont décider ensemble sur les détails de l'organisation.

7 Ceci peut aussi intégrer l'activité suivant : faire le point sur la mise en œuvre de la 1325 (intégration des femmes aux postes de décision) dans les domaines couverts par ManU 2.0, toujours lie à la question d'apprentissage 6

8 L'identification + début d'analyse a été commencé en 2022, l'analyse est planifiée pour 2023

6.6 Renforcements des capacités

Afin d'améliorer la qualité de mise du programme, une réflexion a été menée sur les 3 axes du programme (Nord-Kivu, Sud-Kivu et Burundi) dans le but de définir les thématiques pour lesquels un besoin en renforcement des capacités se fait sentir. Dans le domaine du MEAL, 3 thèmes prioritaires suivants ont été soulignés et feront l'objet de renforcements des capacités à l'interne:

Redevabilité: un besoin en renforcement des capacités sur tous les axes du programme a été exprimé par les partenaires ; ce thème portera essentiellement sur la gestion des plaintes (dont la collecte, l'analyse/traitement, le rapportage et des plaintes et feedbacks) pour renforcer la redevabilité du programme envers les parties prenantes, notamment les bénéficiaires. Une formation de toutes les organisations partenaires aura lieu au premier trimestre 2023. Une base des données des plaintes sera conçue et mise à la disposition des partenaires pour utilisation.

Leçons apprises: documentation, rapportage et apprentissage

Pour améliorer le rapportage des partenaires et promouvoir l'apprentissage, des sessions en ligne seront organisées au cours de 2023 et concerneront les staffs des partenaires affectés au programme MAnU 2.0.

Rapportage: Remplissage des outils MEAL

Dans le but d'améliorer la qualité des rapports des partenaires, un coaching des staffs des partenaires affectés au programme MAnU 2.0 sera organisé en présentiel selon les axes de coordination où les chargés de MEAL rencontreront les partenaires. Le focus de ce renforcement des capacités portera sur les outils «*Outcome monitoring tool*» et «*l'activity tracking tool*».

Trois activités ont été proposées par les partenaires du Nord-Kivu et feront l'objet des coachings en 2023, notamment le renforcement des capacités sur la Vignette et sur la collecte et l'analyse des données ainsi que la collecte des histoires de succès et études de cas.

S'agissant de la collecte des histoires de succès, le programme devrait étendre cette formation à l'ensemble d'autres partenaires pour documenter des éléments pouvant mieux appuyer le lobby et plaider surtout au niveau international.

Dans le domaine du programme, 3 thèmes prioritaires ont été proposés au Nord-Kivu et au Burundi, notamment:

- Le renforcement des capacités sur le système d'alerte; et
- Le renforcement des capacités sur les techniques de plaider.

Compte tenu des ressources financières et humaines qui sont disponibles au sein du programme, tous ces thèmes seront développés en interne à travers des formations à courte durée et des coachings sur mesure selon les besoins exprimés par les partenaires.

6.7 Évaluation mi-parcours

Considérant que 2023 sera la moitié du partenariat MAnU 2.0, le consortium lancera un processus de revue à mi-parcours pour MAnU 2.0. L'examen à mi-parcours portera sur les progrès réalisés par rapport aux indicateurs de base, mais prendra également en compte tous les aspects des critères de l'OCDE-CAD tels que la pertinence, l'efficacité, l'efficience, la cohérence, la durabilité et l'impact. L'équipe MEAL au sein de MAnU2.0 concevra la méthodologie, en consultation avec tous les différents partenaires, et intégrera les leçons tirées de l'étude de base.

7. Mise à jour financière

Pour l'année 2023, le budget révisé a un montant total de € 1.131.519. Nous observons un écart de €42.221 comparé avec le budget original (€ 1.089.298). La différence sera principalement couverte par le montant non dépensé de l'année 2021.

Le facteur externe de l'augmentation **du taux de change** entre l'euro et le dollar a un impact sur les budgets des différentes organisations du consortium. Cela implique des **coûts plus élevés** en euros dans la rubrique «I. *Direct staff costs / B. Local staff costs*», comme par exemple les coûts de la coordination régionale. Également, **le budget disponible** pour les activités a **diminué**, engendrant certains choix concernant les activités du programme. Pour pallier cette réduction budgétaire, nous proposons soit de combiner certaines activités, soit de raccourcir la durée des ateliers, par exemple.

Pour le **budget des activités conjointes de la coordination du consortium**, en ce qui concerne la catégorie «II. *Other direct programme costs / B. Costs of consortium partners and local NGOs*», nous proposons d'éliminer l'activité d'innovation d'un montant de €6.000 (voir explication ci-dessous) et une partie de «C. *Activity-related travel costs*» pour couvrir les frais augmentés de la catégorie I (nommé ci-dessus). Également une partie du montant non dépensé de l'année 2021 sera implémenté en 2023.

Le programme ne peut pas réaliser toutes ses ambitions avec le budget disponible et requiert une priorisation. Cela s'applique à la **catégorie des innovations**. En ce qui concerne l'innovation proposée des «villages sans violence», nous avons réalisé que nous avons besoin de plus de moyens pour commencer, piloter et implémenter cette innovation. Un Consortium des organisations au Nord-Kivu a préparé une proposition pour un fonds externe aux fins de lever des fonds additionnels. Si la proposition aboutissait, le programme MANU2.0 va en profiter. Dans le cas contraire, nous n'allons pas implémenter cette idée à ce moment-là. L'expérience interconfessionnelle pour la consolidation de la paix sera introduite en 2023. Le démarrage de cette activité avait été reporté (à cause de covid-19 et des changements internes d'équipe de travail), et les fonds qui n'ont pas été utilisés en 2021-2022 le seront en 2023 et 2024.

ANNEXES

- (1) Matriz des risques
- (2) Plan d'activités et cadre MEAL 2023
- (3) SAP (Stratégie de Plaidoyer) – plan d'action 2023
- (4a) Budget révisé 2023
- (4b) Liquidity prognosis

