

## PPEA II

**ORGANISME : COWI/IGIP**

**CONSULTANTS : FEBRONIE CODJA ET ARNAULD  
ADJAGODO**

**ASPECTS TANSVERSAUX**

**DATE : 25 AU 27 NOVEMBRE 2013**



NO DE PROJET A033354  
DOCUMENT NO. RMCT 55  
VERSION NO. 1  
DATE DE PUBL. MAI 2014  
ÉLABORE FEBRONIE CODJA ET ARNAULD ADJAGODO  
CONTROLE THHE  
APPROUVE THHE

## 1. RESUME

Du 25 au 27 Novembre 2013 s'est tenue à Lokossa dans la salle de conférence de l'hôtel la Madeleine, la session de formation niveau départemental sur le thème : « intégration des aspects transversaux genre, VIH/Sida et intégrité » dans le cadre de l'exécution du Programme Pluriannuel d'appui au secteur de l'Eau et de l'Assainissement – Phase 2 (PPEA2). Cette formation est organisée par la Direction Générale de l'Eau (DGEau) et s'adresse aux points focaux « aspects transversaux » des Services déconcentrés de l'eau et de l'assainissement (SEau, SONEB, SHAB) des départements du sud<sup>1</sup> du Bénin. Au total, 33 personnes ont participé à la formation dont 5 femmes et 28 hommes. La formation a été déroulée par les experts (du consortium COWI-IGIP) chargés des aspects transversaux dans le PPEA 2, à savoir :

- Mme Fébronie Akimabera Codja, Conseillère Genre & VIH SIDA
- M Arnauld Adjagodo, Conseiller en gouvernance et intégrité

L'objectif général de la session de formation est de développer les connaissances et capacités des points focaux des 5 composantes du PPEA II sur les aspects transversaux (genre, lutte contre le VIH-Sida, gouvernance et intégrité etc) dans le but d'une meilleure prise en compte de ces aspects dans la mise en œuvre du programme.

Spécifiquement, il s'est agit de permettre aux participant(e)s de :

### a) Pour ce qui concerne les aspects genre :

- maîtriser le concept genre et développement et les autres concepts connexes (égalité, équité, rôles sociaux et division sexuelle du travail, besoins pratiques, intérêts stratégiques, participation, accès aux ressources & bénéfiques, contrôle des ressources & bénéfiques, autonomisation, discrimination positive, intégration transversale, stéréotypes sociaux, ....)
- identifier les principaux problèmes d'inégalité dans les sous secteurs de l'AEP, HAB et GIRE
- élaborer un plan d'actions d'intégration du genre dans les activités du PPEA II

### b) Pour ce qui concerne le VIH/Sida

- découvrir les indicateurs de lutte contre le VIH/SIDA dans les secteurs de l'AEP, HAB et GIRE
- élaborer une feuille de route pour le suivi de l'intégration du genre et lutte contre le VIH SIDA dans les composantes du PPEA2

### c) Pour ce qui concerne l'intégrité

- partager avec les participant(e)s, les concepts du droit à l'EA, Intégrité et corruption, transparence, redevabilité et participation ;

---

<sup>1</sup> Départements concernés par la formation : Ouémé/Plateau ; Mono/Couffo ; Zou/Collines ; Atlantique/Littoral

- appuyer les participant(e)s pour l'identification des opportunités de promotion de la lutte contre la corruption et de l'intégrité dans le secteur EA/PPEA2 ;
- définir un cadre opérationnel de suivi des progrès en matière de l'intégrité/PPEA2.

A l'issue de la formation, les participants :

- maîtrisent la définition du concept genre & développement et celles des autres concepts connexes.
- maîtrisent les contours du droit à l'eau et à l'assainissement et les bases du concept d'intégrité ;
- connaissent les indicateurs de prise en compte de la lutte contre le VIH Sida dans le PPEA2 ;
- sont capables de s'engager pour la prise en compte effective des aspects transversaux dans le PPEA2.

### Définition des sigles et acronymes

<b>Sigles</b>	:	<b>Définition</b>
A/SDC-SAEP	:	Assistance Service Développement Communautaire des Stratégies d'Approvisionnement en Eau Potable
APD	:	Avant Projet Détaillé
APS	:	Avant Projet Sommaire
C/CISE	:	Chef Cellule Informatique Suivi et évaluation
C/DAF	:	Chef Service Administration et des Finances
C/DDC	:	Chef Division Développement Communautaire
C/DERT	:	Chef Division, Etude, Réglementation et travaux
C/SA-DDEE-OP	:	Chef secrétariat Administratif de la Direction Départementale de l'Eau et de l'Energie de l'Ouémé Plateau
DNSP	:	Direction national de la santé publique
DR /SONEB	:	Directeur Régional de la Société Nationale de l'Eau du Bénin
EA	:	Eau et assainissement
GIRE	:	Gestion Intégrée des Ressources en Eau
HAB	:	Hygiène et assainissement de base
IEC	:	Information Education et Communication
MS	:	Ministère de la santé
PHAC	:	Plan d'hygiène et d'assainissement communal
PPEA2	:	Programme pluriannuel d'appui au secteur de l'eau et de l'assainissement
PTF	:	Partenaires techniques et financiers
RIEC/SHAB	:	Responsable Information Education Service Hygiène et Assainissement de Base
S-Eau	:	Service de l'Eau
SONEB	:	Société Nationale des Eaux du Bénin

## Contents

1.	RESUME .....	2
	Définition des sigles et acronymes.....	4
	Introduction.....	7
2	Activités de démarrage.....	7
2.1.	Ouverture de l'atelier.....	7
2.2.	Présentation des participants .....	7
2.3.	Recueil des attentes et craintes .....	8
2.4.	Définition des normes de conduite de l'atelier.....	8
3	Présentation des modules thématiques .....	9
3.1.	Communications .....	9
3.2.	Jeux d'apprentissage : Le jeu d'accord ou pas d'accord .....	10
3.3.	Thématiques ou sujets débattus.....	11
3.3.1.	Responsabilité et redevabilité par rapport à la qualité de l'eau.....	11
3.3.2.	Dispositif de déclencheur sur le PPEA 2 .....	12
3.3.3.	Tentatives ou formes de corruption dans l'approvisionnement en eau potable .....	12
3.3.4.	Tentatives ou formes de corruption à la SONEB.....	13
3.3.5.	Tentatives ou formes de corruption dans la mise en place des services d'hygiène et assainissement .....	14
3.3.6.	Quelques causes de la corruption identifiées par les participants .....	14
3.3.7.	Importance de la reddition de compte .....	15
3.3.8.	Efficacité de la boîte à suggestion comme outils de participation .....	16
3.3.9.	Utilité du calendrier journalier.....	16
3.3.10.	Forces et limites des points focaux.....	16
3.4.	Travaux de groupe.....	17
4.	Feed-back sur l'atelier de formation .....	17
4.1.	Pré test et post test.....	17

4.2.	Le baromètre d'humeur .....	19
4.3.	Evaluation de l'atelier par les participants.....	19
4.3.1.	Généralités .....	19
4.3.2.	Contenu de la formation .....	20
4.3.3.	Les formateur/trices.....	20
5.	Difficultés rencontrées, recommandation et clôture.....	21
5.1.	Difficultés rencontrées .....	21
5.2.	Recommandations .....	21
5.3.	Clôture.....	22
1	Conclusion .....	22
2	Annexes .....	23
	Annexe 1 : Liste des participants à l'atelier.....	24
	Annexe 2 : Agenda de la formation.....	26
	Annexe 3 : Rapports journaliers .....	28
	Annexe 4 : Termes de référence et restitutions des travaux de groupe .....	32
	Annexe 5 : Epreuve de pré et post test.....	70

## Introduction

Le présent rapport fait le point des cinq jours de formation et s'articule autour des parties suivantes :

- les activités de démarrage,
- la présentation des modules suivie de discussions,
- le feed-back de l'atelier,
- les difficultés, recommandations et clôture de l'atelier.

## 2 Activités de démarrage

Les activités de démarrage de l'atelier ont été structurées autour des quatre (04) principales parties ci-après :

- l'ouverture de l'atelier ;
- la présentation des participants ;
- le recueil des attentes et craintes des participants ;
- la définition des normes de conduite de l'atelier.

### 2.1. *Ouverture de l'atelier*

. L'atelier de formation a démarré avec un léger retard. Prévue pour 8h 30mn, l'ouverture de l'atelier a été effective à 9h 55 par Mr **OROU MOH Bani** A/SDC-SAEP/DGEau. Il a très brièvement rappelé le contexte de la formation avant de remercier les participants pour avoir répondu aux invitations. Il les a invités à une participation active

### 2.2. *Présentation des participants*

Juste après le mot d'ouverture, ce fut la présentation des participants. Des fiches de présentation leur avaient été distribuées en vue de décliner l'identité en précisant leur profil<sup>2</sup>.

Il est ressorti du dépouillement des fiches que les participants ont presque tous une connaissance moyenne sur le genre et le VIH Sida. Mais leur connaissance sur l'aspect intégrité était très limitée. La liste de présence se trouve en annexe 1 du rapport.

---

<sup>2</sup> Le profil comprend des informations suivantes : Noms et prénom ; structure & fonction; formation de base ; Nombre d'années d'expérience dans le secteur de l'eau & HA ; niveau de connaissance de questions de genre & développement (connaissance limitée, moyenne, bonne); niveau de connaissance des questions sur l'intégrité)

### 2.3. *Recueil des attentes et craintes*

Les attentes et les craintes des participants ont été ensuite recueillies et sont synthétisées dans le tableau 1

**Tableau 1 : Attentes et craintes des participants**

<b>Attentes</b>	<b>Craintes</b>
Mieux s'aguerrir sur les questions de genre, VIH/SIDA et Intégrité	Gestion du temps
Approprier les connaissances et comportements VIH sida	Comment opérationnaliser les acquis de la formation
Appropriation des concepts Intégrité, VIH et Genre	Absence des participants de la HAB
Comment assurer une meilleure prise en compte de l'intégrité dans la prestation SONEB au niveau régional	Pas de prise de responsabilité
Disposer de la documentation de prise en compte du genre, VIH et intégrité dans l'HAB	
Disposition post formation pour la formation des points focaux	
Etablir une relation entre intégrité et bonne gouvernance (établir un lien entre tous les aspects transversaux	

Il faut souligner que la crainte majeure des participants est relative à la gestion du temps. Celle relative à la participation effective à l'atelier de formation des acteurs de la SHAB a été dissipée dans l'après midi de la première journée.

### 2.4. *Définition des normes de conduite de l'atelier*

Pour la bonne marche des activités, une auto organisation des participants a permis de désigner une responsable du groupe appelée "Reine du village" en la personne de **YAROU Victorine**, assistée par madame **GBENOUGA Edwige**. Des rapporteurs journaliers et le gestionnaire du temps ont été également désignés. Le tableau 2 donne la liste des rapporteurs. Aussi, des règles de conduite et des sanctions ont-elles été définies et approuvées à l'unanimité. Elles se résument en ces points :

- **Règles de conduite**
  - Ponctualité
  - Assiduité (présence continue)
  - Liberté d'expression



- Courtoisie et respect mutuel
- Concision
- Partager sa connaissance / son avis avec tous
- Mettre sous vibreur les téléphones portables
- Pas de réception dans la salle
- Eviter les poches de bavardage

- **Sanctions**

- Retard: 200F/ 10mn
- Sonnerie Téléphone: 300 F
- Poches de bavardage : 200F /personne à chaque fois
- Prise d'appel : 200/ appel

**Tableau 2 : Liste des rapporteurs journaliers**

Jour	Rapporteurs
Jour 1	AKOGNON Eloi
Jour 2	WALIOU Moucharafou
Jour 3	HOUSSOU Juvénal

### 3 Présentation des modules thématiques

La méthodologie utilisée par les formateurs est axée sur l'approche participative qui a tenu compte du background des participants ainsi que de la diversité de leur profil. Elle est faite également de brainstorming sur les expériences et connaissances des participants, d'exposés théoriques, de jeux instructifs et de travaux de groupe suivis de restitution en plénière.

#### 3.1. *Communications*

Les communications ont porté sur les sous-thèmes présentés dans le tableau 3.

**Tableau 3 : Contenu des communications selon les thèmes**

Thème	Contenu
Genre et développement	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Généralités sur le genre et développement</li> <li>▪ Principaux concepts du genre ;</li> </ul>
VIH/SIDA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mécanisme d'institutionnalisation de la lutte contre le VIH/ SIDA &amp; Indicateurs de prise en compte de la lutte contre VIH/SIDA</li> </ul>

Intégrité	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Droits à l'eau et à l'assainissement au Bénin et concepts liés à l'intégrité ;</li> <li>▪ Piliers de l'intégrité.</li> <li>▪ Corruptions et moteurs de la corruption</li> </ul>
-----------	--

### 3.2. *Jeux d'apprentissage : Le jeu d'accord ou pas d'accord*

C'est un exercice qui permet de comprendre les concepts de genre et d'en faire la différence. Le principe de l'exercice est le suivant : la formatrice énonce des assertions sur les différents concepts du genre tels l'égalité, l'équité, participation etc. Les participants se positionnent à sa droite, à sa gauche ou devant elle selon qu'ils sont d'accord, pas d'accord ou neutre par rapport à l'énoncé de l'assertion. Le résultat de cet exercice est présenté dans le tableau 4.

**Tableau 4 : Résultat du jeu d'accord ou pas d'accord**

N°	Assertion	D'accord	Pas d'accord	Neutre
1	Egalité de sexe est synonyme d'égalité de chance entre homme et femme	7 La chance dont on parle n'est pas la chance naturelle, c'est plutôt la possibilité de donner les mêmes opportunités à l'homme et à la femme. Ce n'est pas la chance "hasard" mais c'est mettre l'homme et la femme dans les mêmes conditions de compétition. Par exemple : instruire les filles au même titre que les garçons.	3 La chance peut arriver à tout le monde, c'est un hasard, donc on ne peut pas comparer l'égalité homme & femme à l'égalité des chances car l'homme et la femme n'ont pas toujours les mêmes chances. L'homme et la femme n'ont pas la même chance de réussir.	1 Pas d'égalité entre les sexes par conséquent il n'y a pas d'égalité de chance
2	Si nous donnons la même éducation aux filles et aux garçons, il n'y aura plus de différence dans les rôles entre sexe	11 Tout se joue au niveau de l'éducation, lorsqu'on donne les mêmes éducations aux enfants filles et garçons ils pourront jouer les mêmes rôles. Les garçons pourront faire des travaux domestiques et les filles peuvent occuper les postes de responsabilité dans les sphères professionnelles, politiques et autres.	4 Mêmes si on donnait les mêmes éducations aux deux enfants, le petit garçon quand il de viendra homme ne pourra jamais accoucher.	1 Quelque soit l'éducation donnée aux hommes et aux femmes les rôles biologiques ne changeront pas seuls les rôles sociaux pourront être assumés aussi par les hommes que par les femmes

<p>3</p> <p>Même si les femmes sont les principales usagères des points d'eau potable, ce n'est pas nécessaire qu'elles maîtrisent la réparation et la maintenance des équipements, les hommes vont s'occuper</p>	<p>4 Les femmes utilisatrices des points d'eau viennent seulement pour chercher de l'eau, elles ne connaissent rien en la maintenance et en la réparation. Elles ne connaissent même pas le nom des pièces de rechange. Par conséquent ce n'est pas nécessaire qu'elles maîtrisent la maintenance et la réparation.</p>	<p>7 Lorsque les points d'eau tombent en panne, les femmes dépendent des hommes pour la réparation alors que ce n'est pas souvent le souci de ces derniers. Les femmes doivent être formées sur la réparation et la maintenance pour plus d'autonomisation dans la gestion des points d'eau</p>	<p>6 Les femmes peuvent faire certaines réparations mais pas toutes. Elles vont toujours dépendre des hommes pour les grandes réparations.</p>
---	---	---	--

### 3.3. *Thématiques ou sujets débattus*

Les modules développés et les travaux de groupe ont suscité des discussions sur plusieurs thématiques dont les principaux sont : la qualité de l'eau, le déclencheur, les tentatives ou formes de corruption au niveau de la DGEau, la SONEB, le SHAB, l'importance de la reddition des comptes, l'efficacité des boîtes à suggestion, l'utilité du calendrier journalier et le pouvoir d'agir des points focaux.

#### 3.3.1. **Responsabilité et redevabilité par rapport à la qualité de l'eau**

Le problème de la qualité de l'eau a été mis sur tapis. Il était question de comprendre ce qu'il faut faire pour assurer une eau de qualité aux populations et de situer les responsabilités en matière de qualité de l'eau. Il paraîtrait que les sources alimentant les villes en eau potable contiennent parfois des éléments nuisibles provenant des activités agricoles tels les pesticides comme ce serait le cas du barrage de l'OKPARA. Ceci rend très coûteux son traitement. Il est donc important de prendre des dispositions pour garantir une eau de qualité aux populations. Cette responsabilité incomberait au-delà des acteurs directs tels que la SONEB au Ministère de la Santé (MS) en tant que garant de la santé publique.

Tout en reconnaissant que la qualité de l'eau est l'affaire de plusieurs acteurs concernés par l'eau, à savoir le ministère de l'agriculture, le ministère en charge de l'eau etc., le communicateur a insisté sur la responsabilité du MS en tant que chef de file en la matière.

Dans ce sillage, il est reproché au Ministère en charge de l'eau la non production du rapport annuel sur l'état de la qualité de l'eau distribuée. Parlant toujours de ce rapport, la DNSP a affirmé qu'au vu des moyens mis en place dans le cadre du PPEA 2, elle est à pied d'œuvre pour sortir le rapport annuel 2013 sur la qualité de l'eau de consommation.

Par ailleurs, il a été précisé par la communicatrice sur le genre, que l'eau de consommation puisée au niveau des postes d'eau potable est souillée du fait de certains comportements des populations elles mêmes. Les études auraient montré que l'eau à la source, c'est-à-dire puisée du point d'eau est potable, mais se souille avant la consommation notamment au cours du transport et lors de son stockage. Elle

estime que cela devrait préoccuper le Ministère de la Santé qui doit intensifier les actions d'IEC à l'endroit des populations en particulier à l'endroit des femmes, principales utilisatrices des points d'eau et gestionnaires de l'eau de consommation dans les ménages.

### **3.3.2. Dispositif de déclencheur sur le PPEA 2**

Il est défini par les participants comme les conditions sine qanun à satisfaire pour pouvoir bénéficier de façon constante des ressources financières de la part des PTF, notamment pour le PPEA 2.

Comme exemple de déclencheur, il a été cité la "consommation entière des ressources financières antérieures qui détermine le montant de la demande de l'année suivante. Or, il est fréquemment observé une sous consommation ou une mauvaise gestion des fonds mobilisés dans le secteur de l'eau et de l'assainissement. Par exemple en 2011, le budget de la DGEau a été consommé à concurrence de 48% des ressources mobilisées..

Selon les participants, cet état de chose trouverait sa source dans la complexité des procédures administratives. Mais il a été également souligné la non maîtrise des procédures ou le fait de vouloir tordre le coup à la procédure à des fins inavoués qui entraîne la perte du temps et du coup les acteurs d'exécution du PPEA 2 pourraient être frappés par le déclencheur.

La stratégie proposée pour remédier à cela est le recours à la maîtrise d'ouvrage déléguée. Certes, c'est une solution plus coûteuse pouvant entraîner des pertes d'ouvrages selon les participants mais, elle permettrait à coup sûr l'amélioration des taux de consommation des ressources financières. Les communicateurs ont mis l'accent les dispositions prises au niveau du Secrétariat Permanent du PPEA 2 et du Ministère des Finances pour que les dossiers introduits par les structures d'exécution ne souffrent pas dans le circuit financier. Ils ont pour finir attirer l'attention des participants sur la nécessité d'un suivi de la mise en œuvre des activités et de la consommation des ressources, en situant les responsabilités par rapport aux insuffisances qui seraient constatées. En définitive, chaque agent, intervenant à quelque niveau que ce soit, doit se sentir concerné par l'éventuelle sanction que constitue le déclencheur.

### **3.3.3. Tentatives ou formes de corruption dans l'approvisionnement en eau potable**

Le favoritisme dans l'exécution de la programmation communale des ouvrages d'eau serait la forme de corruption la plus répandue dans les S-Eau. En effet, il arrive que la liste des localités bénéficiaires proposées par la Mairie ne soit pas toujours conforme aux priorités arrêtées dans les documents de programmation communale en matière de l'eau. Ceci entraîne des retards liés au fait que la liste des villages doit être corrigée par les SEau. On a également noté des retards dans la passation et l'exécution des marchés. Certes, il est défini un délai entre l'élaboration des DAO et la passation des marchés, mais ce délai n'est souvent pas respecté, car chaque acteur de son côté cherche à faire des arrangements. C'est le cas par exemple au S-Eau Atlantique où depuis la fin du dépouillement en Mai 2013, la passation de marché n'a toujours pas eu lieu. Le favoritisme entraîne d'autre part la réalisation des ouvrages de mauvaise qualité ; il serait aussi l'un des facteurs justifiant la faible consommation des ressources financières dans le secteur.

Des propositions ont été faites pour une bonne gouvernance dans ce domaine. On peut citer entre autres :

- Utiliser le **respect des délais** comme indicateur de performance des agents des Seau, Mairies, DGEau (la performance des SEaux peut être évaluée en fonction du respect des délais de passation des marchés); actuellement il n'y a pas de sanctions relatives au respect des délais (**ni positive ni négative**) ;
- Instaurer des registres au niveau de chaque agent (les registres indiquant la date d'entrée et de sortie des dossiers. L'instauration de ces registres entraîne des obligations de résultats au niveau des agents) et
- Appliquer des sanctions positives et négatives au besoin.

Il s'est posé la question des dispositions à prendre pour respecter les délais par chaque agent. Il a été rappelé que dans les années 2003-2004, il existait au niveau des services, un cahier de suivi des dossiers où étaient notées les dates d'entrée et de sortie d'un dossier dans chaque service.

Notons qu'à la SONEB, les agents sont évalués par rapport au respect des délais pour traiter les dossiers et des objectifs mensuels assignés à chacun, appuyé d'une évaluation assez objective.

### **3.3.4. Tentatives ou formes de corruption à la SONEB**

Les problèmes de corruption liés aux branchements à la SONEB sont surtout dus au fait que les clients préfèrent passer par des personnes interposées plutôt que de suivre la procédure normale. Ce comportement est souvent justifié par le retard enregistré dans le branchement et l'ignorance des règles en la matière par les clients. Normalement, le délai de branchement est rigoureusement de deux semaines, mais certains facteurs internes à la structure (comme par exemple le retard dans l'acquisition des matériels) empêchent souvent le respect de ce délai dans certaines localités.

L'alternative proposée est la publication de la programmation des branchements au niveau de chaque agence. Mais les acteurs ont affirmé avoir fait l'expérience dans le passé qui s'est soldé malheureusement par le problème des "démarcheurs". Il s'agit là d'un problème de communicateur entre la SONEB et ses clients.

Le problème de coupure anarchique par certains employés de la SONEB a été également évoqué. En effet, certains employés vont couper les compteurs sans aucune autorisation, juste dans l'espoir de stimuler un arrangement avec les clients et leur soutirer de l'argent.

A ce sujet, le DR-SONEB Littoral a rappelé que tous les agents de la SONEB du Littoral par exemple sont munis d'un ordre de mission et d'un badge avant d'aller couper les compteurs. Les clients peuvent donc exiger l'exhibition de ces deux pièces à tout agent venant les couper.

---

<sup>3</sup> Les démarcheurs ne sont pas agents de la SONEB ; après avoir pris connaissance de la programmation, ils passent de maison en maison de façon délibérée pour rançonner les clients en échange de la communication de la date du branchement.

Il a été aussi ressorti à l'atelier que la SONEB depuis un moment, se consacre seulement à la mission d'approvisionnement en eau potable au détriment de sa seconde mission qu'est l'évacuation des eaux usées, ce qui traduit que cette responsabilité de la SONEB n'est pas assumée.

Les stratégies identifiées pour juguler les problèmes évoqués sont de :

- instaurer des registres de panne ;
- programmer et publier des branchements ;
- généraliser le port de badge et l'utilisation des OM par les agents de coupure ;
- diffuser les règles liées au branchement et à la coupure.
- prendre des dispositions pour débiter l'évacuation des eaux usées.

### **3.3.5. Tentatives ou formes de corruption dans la mise en place des services d'hygiène et assainissement**

Les formes de corruption signalées dans le secteur de l'assainissement concernent souvent le favoritisme dans la passation des marchés de réalisation des latrines institutionnelles ; ce qui entraîne souvent la construction des latrines hors normes. Les entrepreneurs recrutés par clientélisme ou favoritisme ne prennent pas souvent la peine d'associer les maçons formés par la SHAB.

Aussi, selon la perception des participants, le recrutement des bureaux d'étude pour la réalisation des PHAC est-il source de corruption. Le recrutement n'est pas fait par la commune ; il est fait au niveau central par la DNSP, sans une bonne collaboration avec le niveau déconcentré. Certains agents du niveau déconcentré expliquent avoir reçu directement des responsables de bureau d'études sur le terrain, sans en avoir été informé au préalable par leur tutelle. Cela qui pose d'office le problème de coordination de la réalisation des PHAC par les communes.

Par ailleurs, il faut comprendre à travers les propos de certains participants que les agents d'hygiène participent à la réalisation des PHAC au sein des équipes des bureaux d'études, ce qui cause un problème de confusion de rôle et mauvaise compréhension des missions. Les services déconcentrés devraient normalement assurer une assistance technique aux communes dans l'élaboration des PHAC. Certains agents d'hygiène participeraient à certaines activités ( la collecte des données) du PHAC contre rémunération.

. Il faut donc promouvoir l'intégrité en :

- organisant dans l'avenir, le recrutement des bureaux d'étude au niveau communal ;
- redéfinissant ou en clarifiant la mission de chaque acteur impliqué dans la réalisation des PHAC.

### **3.3.6. Quelques causes de la corruption identifiées par les participants**

Plusieurs raisons pourraient justifier l'existence de la corruption dans les entreprises publiques ou privées. Il peut s'agir du bas-salaire des employés, de l'attachement aux ressources matérielles ou au poste, de l'absence de sanction et d'absence de dénonciation.

Certains agents sous payés s'adonnent à la corruption afin de pouvoir s'en sortir financièrement. D'autres par contre, très attachés aux ressources matérielles choisissent le chemin de la corruption

pour en amasser davantage. Mais la majorité des participants ont soutenu que c'est l'absence de dénonciation par les victimes qui encourage les corrupteurs à continuer leur forfait dans l'impunité absolue. En fait, les victimes ont peur de se plaindre car ils ne veulent pas être "responsables des malheurs des autres". Ils se disent que le corrupteur peut perdre son emploi par leur faute. Aussi préfèrent-ils garder le silence, de peur d'être attaqués spirituellement.

L'absence de sanction à l'endroit des agents indécents est également un facteur encourageant la corruption. De la même manière que les victimes ont peur de se plaindre, les responsables hiérarchiques ont également peur de sanctionner. Ils constituent moins le modèle ou l'exemple de sorte qu'ils n'ont pas le courage de punir car se reprochant des choses. Ils ont peur que le subordonné puni brandisse contre eux des preuves compromettantes.

Pour citer un participant, «le chef doit constituer l'exemple, le modèle à suivre, il doit contrôler sa posture et gérer dans l'équité et dans la droiture avant de prétendre sanctionner son subordonné, ce que font rarement nos chefs ».

En somme, pour lutter contre la corruption, il faut

- promouvoir la culture de dénonciation en protégeant la victime qui vient dénoncer ;
- appliquer des sanctions négatives et positives (le chef donne le bon exemple et
- payer honnêtement les employés.

### **3.3.7. Importance de la reddition de compte**

La reddition de compte, loin d'être une simple communication donnée par les élus aux administrés, est un outil de gestion qui facilite la participation des populations à la gestion publique. De même, il permet de régler certains problèmes sociaux et apporte une harmonie certaine dans la cité ou dans la structure au sein de laquelle elle est appliquée, a souligné le communicateur. Les audiences publiques participent à une meilleure communication et une meilleure confiance entre les communautés peuple et l'élu. L'exemple d'une association de femmes de Sinendé qui avait reconnu l'importance de la reddition de compte, à travers une chanson a été donné. Selon la chanson, « la reddition de compte aurait facilité la réalisation de nombreux ouvrages, respectant la programmation communale, la compréhension par les hommes des problèmes liés à la gestion des points d'eau notamment des problèmes liés aux pannes. En fait, les pannes entraînent le manque d'eau dans le ménage ; ce qui mettait les hommes en colère qui vont jusqu'à renvoyer leurs épouses du foyer conjugal. Mais avec la reddition de compte, ils comprennent mieux et s'impliquent davantage. Il ya donc moins de conflits conjugaux et moins de divorces liés à l'eau».

La reddition de compte permet également aux citoyens de suivre les activités des communes et de s'engager dans leur réalisation. Elle peut aider aussi à une meilleure consommation des ressources financières mobilisées dans le secteur de l'eau et de l'assainissement. Avec la reddition des comptes, certaines catégories sociales comprennent mieux pourquoi elles doivent payer l'eau et d'autres redevances communales. C'est aussi du rôle des services déconcentrés Eau, hygiène et Assainissement de sensibiliser les Communes sur cet aspect.

Il est donc important, pour la transparence et l'amélioration de la gouvernance de l'eau que les élus rendent compte de l'exécution des contrats avec les fermiers.

### **3.3.8. Efficacité de la boîte à suggestion comme outils de participation**

La participation est l'un des piliers de l'intégrité. Elle fait appel à la capacité du public à accéder à l'information, à influencer sur la prise de décisions, à porter plainte et à être attendu. L'un des outils le plus utilisé pour susciter la participation du public est la boîte à suggestions. Elle a pour but de recueillir les plaintes des clients ou des administrés, de les traiter et d'en tenir compte. Mais est-elle vraiment efficace ?

La réponse est négative. Les boîtes à suggestions ne marchent pas toujours. Soit, elles ne sont pas utilisées par les clients, soit elles sont mal utilisées si bien que l'objectif visé n'est pas atteint. « Les clients se servent des boîtes à suggestions pour faire des « grognes » et non des plaintes » a déclaré le DR –SONEB Littoral.

Le registre des plaintes, les fiches d'évaluation du service proposé au client pourraient être des outils de participation mieux adaptés au contexte béninois. La SONEB a été sensibilisée pour tester davantage ces outils.

### **3.3.9. Utilité du calendrier journalier**

A la question "quelle est l'utilité du calendrier journalier ?", la communicatrice du genre a répondu en ces termes :

Le calendrier journalier est un outil genre qui est souvent utilisé pour montrer les occupations journalières des hommes et des femmes. Il permet de montrer l'emploi du temps, la répartition des rôles entre les hommes et généralement les surcharges de la femme. Son utilisation est conseillée dans les ménages beaucoup plus comme un outil de dialogue et de négociation et non comme un outil de revendication. A partir du calendrier journalier, l'homme peut volontairement décider d'aider son épouse dans les activités domestiques afin de lui permettre de consacrer plus de temps aux activités productives et d'être plus épanouie.

Cet outil est aussi utilisé pendant la réalisation d'un diagnostic et peut aider à révéler par exemple les causes de la faible participation des femmes aux activités communautaires ou productives. Il peut aider également à l'identification des besoins en formation des femmes ou des hommes.

### **3.3.10. Forces et limites des points focaux**

Quel pouvoir ont les points focaux pour assurer la promotion de l'intégrité dans une structure où ils sont des subordonnés?

En répondant à cette interrogation, le communicateur a d'abord reconnu l'obligation qui est faite aux agents de respecter leurs supérieurs hiérarchiques quel que soit l'ordre donné. Il a aussi expliqué que le subordonné doit obéir au chef mais de façon intelligente. Ainsi, lorsque l'agent soupçonne ou constate que le chef lui donne un ordre contraire à ce qui est prévu par les procédures, il peut respectueusement demander à son chef de lui faire notifier cela par écrit. Il devra transmettre également la réponse par écrit. L'utilisation des mails serait aussi un moyen d'obtempérer au chef tout en se protégeant. Il faut penser à assumer sa responsabilité, même si on soupçonne que son supérieur ou son collègue ne va pas assumer la sienne !



Le communicateur a aussi insisté sur le sens d'engagement des points focaux, car c'est seulement à ce prix qu'ils pourront promouvoir les aspects transversaux au sein de leurs structures respectives.

### 3.4. *Travaux de groupe*

Des exercices pratiques aussi bien sur la thématique « genre et développement » que sur la thématique « intégrité » ont été traités en groupes et ont été restitués en plénière.

En dehors de l'exercice sur le « calendrier journalier<sup>4</sup> » qui s'est fait en quatre groupes, trois principaux groupes ont été constitués. Il s'agit du groupe de la SONEB, du groupe de la DGEau et celui du SHAB. Ils ont eu les mêmes TDR (élaboration des plans d'action de promotion des aspects transversaux (genre Intégrité et VIH Sida) qu'ils ont traité en *Word coffee*<sup>5</sup>. Ils avaient pour mission essentielle de faire le diagnostic de leur principales activités afin d'identifier les problèmes de genre, de VIH et d'intégrité qui y sont liés dans le but d'une meilleure prise en compte desdits aspects dans le PPEA2. Les différents TDR des exercices et les résultats sont en annexe 4.



Photo1 : Travaux en groupe SONEB sur l'intégrité



Photo 2 : Restitution en plénière des travaux : C-HAB

## 4. Feed-back sur l'atelier de formation

Trois outils ont permis d'avoir le feed-back de la formation à savoir le "pré et post test", le baromètre d'humeur journalier et l'évaluation de fin.

### 4.1. *Pré test et post test*

<sup>4</sup> Le calendrier journalier des hommes et des femmes est un outil d'analyse genre qui permet de mettre en relief les inégalités éventuelles entre les hommes et les femmes en matière d'utilisation de leur temps dans la sphère domestique, professionnelle et communautaire. Cet outil permet aux participant-e-s d'identifier quelques inégalités de genre et d'échanger sur les causes et les conséquences de ces inégalités.

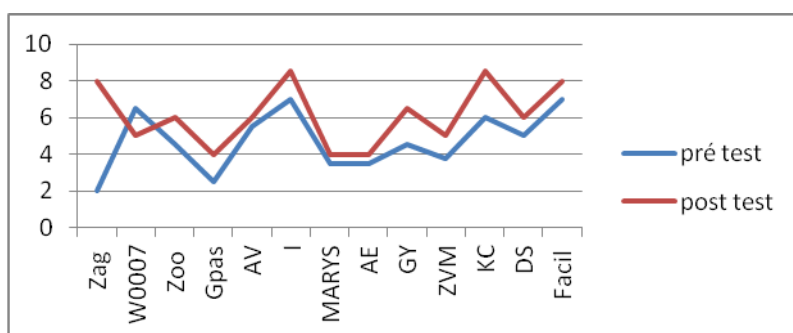
<sup>5</sup> word coffee : forme de groupe de travail rotatif en fonction des thématiques retenues.

En prélude au déroulement proprement dit de la formation, les participants ont été soumis à un pré test afin d’apprécier leur niveau de connaissance des différents aspects avant la formation. L’épreuve a duré environ 15mn ; les copies ont été corrigées et distribuées aux participants dans l’après midi de la première journée.

La même épreuve a été donnée aux participants complètement à la fin de la formation en guise de post test afin d’apprécier sur le champ les acquis de la formation. Il faut rappeler que le “pré et post test” est un outil d’auto évaluation des participants et des formateurs.

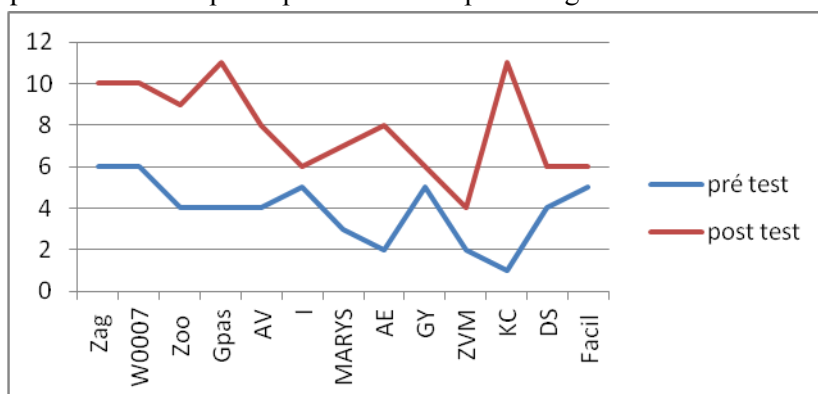
Le dépouillement des copies a permis de constater comme le montrent les graphes 1 et 2, une nette amélioration des notes du post test, par rapport au pré-test, ce qui confirme toute la nécessité de la formation des points focaux sur les aspects transversaux (genre, VIH et Intégrité). L’épreuve se trouve en annexe 5.

**Graphe 11 : Notes du pré et post test de l’aspect genre**



Au pré-test, la note varie de 2 à 7 points. Au post test, la note varie 4 à 8.5 sur une échelle de 9 points. On constate néanmoins qu’il y a eu un participant dont la note a baissé au post test.

**Graphe 2 : Notes du pré et post test de l’aspect intégrité**



Pour ce qui est de l’intégrité, la note varie de 1 à 6 au pretest sur une échelle de 12 points au post test, la note de 4 à 11 points. L’écart entre le prétest et le post test est plus net en ce qui concerne l’intégrité.

De manière générale, la formation a amélioré la connaissance des participants en ce qui concerne les concepts genre et intégrité.

## 4.2. *Le baromètre d'humeur*

Le degré de satisfaction des participants les deux premières journées a été mesuré à l'aide des baromètres d'humeur dont les résultats sont récapitulés dans les tableaux 5

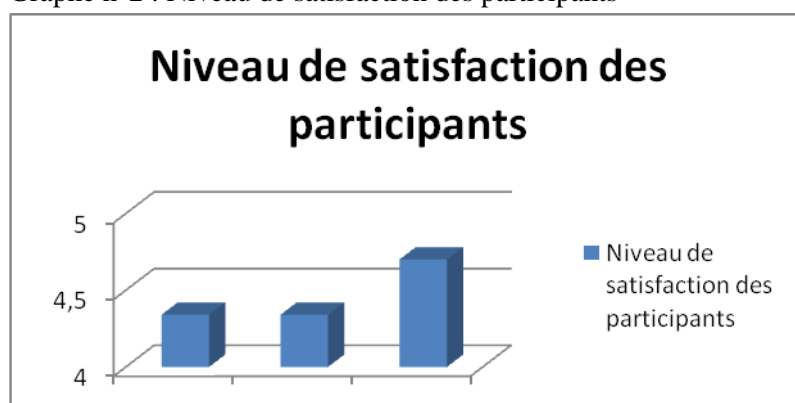
**Tableau 5 : Baromètre d'humeur journalier**

Journée	Pas satisfait ⊗	satisfait ○	Très satisfait ☺
<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
2	1	10	6

## 4.3. *Evaluation de l'atelier par les participants*

A la fin de la formation, les participants ont aidé à évaluer la session sous trois principaux angles que sont (i) les généralités, (ii) le contenu de la formation et (iii) les formateurs. Il ressort des résultats que les participants ont eu unanimement une très bonne impression de la formation et de son déroulement. Ce constat, comme l'illustre le graphe 2 s'est confirmé par la moyenne générale de 4,42 points obtenue pour l'évaluation générale de la formation.

Graphe n°2 : Niveau de satisfaction des participants



L'analyse des différents aspects évalués consignés dans les tableaux 6, 7 et 8 explique davantage le succès de la formation.

### 4.3.1. Généralités

L'appréciation des participants sur les aspects généraux de la formation se traduit comme suit :

**Tableau 10 : Généralités évaluées par les participants**

Généralités	Note/5
Durée de la formation	3,4
Ambiance	4,66

Généralités	Note/5
Local	4,60
Restauration	4,53
Hébergement	4,53
<b>MOYENNE</b>	<b>4,34</b>

Dans leurs appréciations des aspects généraux sur la formation, les participants ont été satisfaits en dehors de la durée qui 'était jugée d'insuffisante. En effet on peut comprendre à partir des suggestions formulées par les participants que la durée était trop courte et ne permettait pas de bien traiter les travaux de groupe et de bien mener les discussions. Ils ont, dans l'ensemble, reconnu que l'ambiance créée par les formateurs était favorable à l'apprentissage des adultes.

### 4.3.2. Contenu de la formation

L'appréciation des participants sur le contenu de la formation se traduit comme suit :

**Tableau 11 : Contenu de la formation évaluée par les participants**

Formation	Note/5
Objectifs de la formation	4,46
Communication sur le genre	4,46
Communication sur le VIH Sida	4
Communication sur l'intégrité	4,6
<b>MOYENNE</b>	<b>4,34</b>

Les participants ont majoritairement reconnu la qualité des communications qui leur avaient été données. Il s'en déduit que les objectifs de la formation ont été quasiment atteints.

### 4.3.3. Les formateur/trices

Les formateurs ont obtenu des participants les notes ci-après :

**Tableau 12 : Formateurs évalués par les participants**

Formatrice	Note/5
Fébronie CODJA	4,6

Arnauld ADJAGODO	4,8
<b>MOYENNE</b>	<b>4,70</b>

La moyenne de la note obtenue par les formateurs est supérieure à 4 sur 5, il va sans dire qu'ils ont donné le meilleur d'eux-mêmes et répondu de façon satisfaisante aux attentes des participants.

## 5. Difficultés rencontrées, recommandation et clôture

### 5.1. *Difficultés rencontrées*

Aucun problème majeur n'a été enregistré au cours de la session qui s'est déroulée suivant le planning établi.

Toutefois, il convient de revenir sur la durée de la formation qui était trop courte et qui a réduit considérablement les délais des pauses. De même, cette contrainte a compromis l'achèvement des travaux de groupe, en l'occurrence l'élaboration des plans d'action.

L'autre difficulté enregistrée est la non-conformité des Ordres de Mission à l'agenda de la formation.

Il a été précisé sur les ordres de mission que la formation prendra fin le 27 et que les participants devaient rentrer à cette date, sans prendre en compte le fait que la dernière journée devait terminer après 17h, une heure qui ne permettait à tous les participants de rentrer. Ce détail a légèrement perturbé les travaux le dernier jour, car certains participants étaient contraints de partir avant la clôture. Il est donc souhaité à l'avenir, que l'hébergement des participants au dernier jour de la formation soit intégré dans la comptabilité.

### 5.2. *Recommandations*

A l'issu des travaux, il a été formulé entre autres des recommandations ci-après :

- A l'endroit des participants finaliser les plans d'actions d'intégration des aspects transversaux de leurs structures ;
- instaurer des registres de suivi du traitement des dossiers par les agents tout en rappelant/clarifiant les rôles des agents ;

 SONEB :

- Instaurer l'usage des fiches d'évaluation du client ou de l'utilisateur dans les services ;
- Renouer à la SONEB, avec la programmation et la publication des périodes de branchements et mieux communiquer sur leur usage ;
- Généraliser dans toutes agences de la SONEB le port des badges et la présentation des ordres de mission aux clients avant toute coupure ;

- Vulgariser les règles relatives à la mise en place des branchements et des coupures à la SONEB.

 DNSP :

- Décentraliser le recrutement des bureaux d'études pour la réalisation des PHAC;
- Redéfinir ou clarifier le rôle de chaque acteur impliqué dans la réalisation des PHACs et l'intégrer aux TDR;
- Achever l'élaboration des plans d'actions de promotion des aspects transversaux commencés à l'atelier et l'intégrer aux PTA.

 A l'endroit des organisateurs

- Prévoir plus de temps pour les formations futures et
- Assurer à l'avenir aux participants venus de loin l'hébergement de la dernière journée de la formation.

### 5.3. *Clôture*

La séance a été clôturée par Mr **GANDIGBE Yves, Comptable/DG-Eau**. Il a remercié les formateurs pour la méthodologie utilisée et les participants, pour la qualité des travaux abattus. Sa satisfaction était réelle : " j'ai été ému par la formation ; j'avoue que certaines de mes insuffisances sont en train d'être corrigées grâce à la formation. J'espère que c'est le cas chez les autres. ». a-t-il dit, avant d'inviter tous les participants à la prise en compte effective des aspects transversaux non seulement dans les PTA mais également sur le terrain. Il a souhaité un bon retour à tous avant de déclarer clos l'atelier à 17h 43mn.

# 1 Conclusion

L'atelier de formation sur les aspects transversaux (genre, VIH SIDA et intégrité) à l'intention des points focaux de la zone sud a suscité un vrai engouement auprès de l'ensemble des participants.

Les formateurs tout en exprimant leur satisfaction par rapport à la participation active enregistrée, ont recommandé aux participants une prise de responsabilité effective pour la promotion des aspects transversaux dans le PPEA2.

## **2 Annexes**

**Annexe 1 : Liste des participants à l'atelier**

<b>N°</b>	<b>NOM ET PRENOMS</b>	<b>SEXE</b>	<b>QUALIFICATION/ FONCTION</b>	<b>STRUCTURE</b>	<b>CONTACT/ E-MAIL</b>
1	<i>AYISSI Véronique</i>	<i>F</i>	<i>C/DDC</i>	<i>S-Eau ZOU</i>	<i>95561760 rc_verodisi@yahoo.fr</i>
2	<i>GBENOUGA Edwige</i>	<i>F</i>	<i>A/J</i>	<i>DDEE/ATL</i>	<i>97476673</i>
3	<i>ZOGO Dieudonné</i>	<i>M</i>	<i>DR/SONEB</i>	<i>SONEB</i>	<i>95429975</i>
4	<i>HOUEDISSIN Pierre Louis</i>	<i>M</i>	<i>DR/Lokossa</i>	<i>SONEB</i>	<i>95841408</i>
5	<i>AKOIGNON Eloi</i>	<i>M</i>	<i>Chef Secteur Technique SONEB Lokossa</i>	<i>SONEB</i>	<i>95859014</i>
6	<i>FIOGBE Jean-Pierre</i>	<i>M</i>	<i>C/DDC /SEau ATL</i>	<i>DDERPMEDER ATL/Lit</i>	<i>97898343</i>
7	<i>HOUSSOU Juvenal</i>	<i>M</i>	<i>C/CISE SEau Mono</i>	<i>DDERPMEDER M-C</i>	<i>97873123</i>
8	<i>SOTON Maïvilo</i>	<i>M</i>	<i>C/DAF/SEau Couffo</i>	<i>SEau Couffo</i>	<i>97089684</i>
9	<i>GBAGUIDI Pascal</i>	<i>M</i>	<i>C/SAF Mono</i>	<i>DDERPMEDER M-C</i>	<i>97186350</i>
10	<i>YAROU Victorine</i>	<i>F</i>	<i>Resp. IEC</i>	<i>DDS-Atl-Litt</i>	<i>97188361</i>
11	<i>DJIDJI Dégbey</i>	<i>M</i>	<i>Coll/DAEP/DG-Eau</i>	<i>DG-Eau</i>	<i>95564297 djideal2002@yahoo.fr</i>



12	<b>GANDIGBE Yves</b>	<b>M</b>	<b>Comptable/DG-Eau</b>	<b>DAF/DG-Eau</b>	<b>90919547</b>
13	<b>OROU MOH Bani</b>	<b>M</b>	<b>A/SDC-SAEP</b>	<b>DG-Eau</b>	<b>90019275 banioroumoh@yahoo.fr</b>
14	<b>KPONOU Bonaventure</b>	<b>M</b>	<b>C/DERT</b>	<b>S-Eau ZOU</b>	<b>97919131 Bonaki2002@yahoo.fr</b>
15	<b>WALIOU Moucharafou</b>	<b>M</b>	<b>Technicien Sanitaire</b>	<b>BCZS Sakété-Ifangni</b>	<b>97479983 Walis1981@yahoo.fr</b>
16	<b>ZOFFOUN Achille</b>	<b>M</b>	<b>C/DHP</b>	<b>DDS-0P</b>	<b>66389305 achilzof@yahoo.fr</b>
17	<b>DOSSOU Serge</b>	<b>M</b>	<b>C/DERT S-Eau Couffo</b>	<b>S-Eau COUFFO</b>	<b>dofrankof@yahoo.fr</b>
18	<b>BALLOGOUN Clément</b>	<b>M</b>	<b>DRAB SONEB</b>	<b>SONEB</b>	<b>95724617 balclk@yahoo.fr</b>
19	<b>SINGBO M. Germaine</b>	<b>F</b>	<b>C/SA-DDEE-OP</b>	<b>DDEE-OP</b>	<b>97897941 singer@yahoo.fr</b>
20	<b>LIGAN ADJOVI Yolande</b>	<b>F</b>	<b>C/DDC SEau Ouémé</b>	<b>SEau Ouémé</b>	<b>97755853</b>
21	<b>TOBADA G. Gabriel</b>	<b>M</b>	<b>Planificateur Aménagiste</b>	<b>DNSP/MS</b>	<b>96254541 amourtob@yahoo.fr</b>
22	<b>ATORO Raoufou</b>	<b>M</b>	<b>C/DDC-P</b>	<b>S-Eau Plateau</b>	<b>64241480 raoufouatoro@yahoo.fr</b>
23	<b>COMLAN Moïse</b>	<b>M</b>	<b>R.IEC/SHAB Couffo</b>	<b>CDC/HAB</b>	<b>95151184 Comlan.moise@yahoo.fr</b>
24	<b>HOUNDREBO BALLE Flora</b>	<b>F</b>	<b>Modération</b>	<b>-</b>	<b>95403036 adefemi2@yahoo.fr</b>
25	<b>CODJA Fébronie</b>	<b>F</b>	<b>Expert genre</b>	<b>PPEA 2</b>	<b>95423117 febronie.codja@yahoo.fr</b>
26	<b>ADJAGODO Arnauld</b>	<b>M</b>	<b>Expert Intégrité</b>	<b>PNE BENIN</b>	<b>aarnauld@yahoo.fr</b>

## Annexe 2 : Agenda de la formation

Horaire	.1.1 Activité	Méthodologie	Responsable
Dimanche 24	.1.2 Arrivée des participants		
<b>Jour 1 : 25/11/13</b>			
08h30 –09h00	Ouverture : Mots de bienvenu et d'ouverture	Plénière	DGEau
09h00 – 09h30	Généralités <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Présentation des participants</li> <li>▪ Attentes/Craintes</li> <li>▪ Objectifs de la formation, résultats attendus</li> <li>▪ Présentation du programme</li> <li>▪ Normes de travail</li> <li>▪ Aspects logistiques</li> </ul>	Plénière	Arnauld Adjagodo
09h30–09h45	Pré-test sur les connaissances en genre et développement ainsi que les concepts liés à l'intégrité et la lutte contre la corruption	Plénière	Flora Houndjrebo
09h45-10h 30	Généralités sur le genre et développement <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Définition du concept genre</li> </ul>	Exposé & débats	Fébronie Codja
10h30- 10h45	<b>Photo de famille et Pause café</b>		
10h45-12h	Exercice sur les concepts <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Calendrier journalier des H&amp; F (rôles sociaux &amp; division sexuelle du travail)</li> </ul>	Travaux de groupe & plénière	Fébronie Codja
12h00-13h00mn	Les principaux concepts liés au genre: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Egalité des sexes</li> <li>▪ Equité de genre</li> <li>▪ Pouvoir « <b>Empowerment</b>»</li> <li>▪ Besoins pratiques/ intérêts stratégiques</li> <li>▪ Accès à / contrôle des ressources / bénéfiques</li> <li>▪ Rôles sociaux et division sexuelle du travail</li> <li>▪ Intégration transversale du genre (gender mainstreaming)</li> <li>▪ Les stéréotypes et discriminations positives</li> </ul>	Jeu d'accord/pas d'accord (débats)	Fébronie Codja
13h00 – 14h15	<b>Pause déjeuné</b>		
14h15-15h15	Les concepts liés au genre (suite)	Exposé synthèse des débats	Fébronie Codja
15h15-16h30	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ VIH/SIDA</li> </ul>	Exposé & débat	Fébronie Codja

16h30-17h15	<ul style="list-style-type: none"> <li>Travaux de groupes sur les missions des structures en matière d'Eau et HAB</li> </ul>	Plénière TG Plénière	Arnauld ADJAGODO
17h15-17h30	Evaluation de la première journée		Participants
<b>Jour 2 : 26/11/ 13</b>			
8h30-9h00	Rappel de la première journée		Participants
9h00-10h40	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intégrité: Droit à l'eau et à l'assainissement au Bénin et concepts liés à l'intégrité</li> <li>Fondement du droit à l'eau et à l'assainissement et réalités au Bénin</li> </ul>	Exposé & débats	Arnauld Adjagodo
10h40-11h00	<b>Pause café</b>		
11h00- 13h00	<ul style="list-style-type: none"> <li>Définition des termes et concepts liés à l'intégrité</li> <li>Liens Intégrité, bonne gouvernance et GIRE</li> <li>Piliers de l'intégrité : Transparence, redevabilité et transparence</li> </ul>	Exposé & débats	Arnauld Adjagodo
13h00-14h15	<b>Déjeuner</b>		
14h15-15h45	<ul style="list-style-type: none"> <li>La corruption dans le secteur E-A: impacts, moteurs, moyens de lutte</li> <li>Outils de cartographie des risques de corruption</li> </ul>	Exposé & débats	Arnauld Adjagodo
15 h45 –17h15	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présentation des tdrs</li> <li>Formation des groupes</li> <li>Démarrage des travaux de groupe</li> </ul>	Exposé et Plénière	
17h 15-17h30	Evaluation de la deuxième journée		Arnauld Adjagodo
<b>Jour 3 : 27/11/13</b>			
8h30-8h45	Rappel de la deuxième journée	Plénière	Participants
8h45-10h30	Travaux de groupe 2	Travaux de groupe	Fébronie Codja
10h30-10h50	<b>Pause café</b>		
10h50-11h30	Restitution	Plénière	Participants
11h30- 13h30	<ul style="list-style-type: none"> <li>Travaux de groupe 3</li> <li>Restitution</li> </ul>	Travaux de groupe	
13h15-14h30	<b>Déjeuner</b>		
14h30- 15h30	Travaux de groupe 4		Participants
15h30-16h15	<ul style="list-style-type: none"> <li>Restitution</li> <li>Dispositions post formation</li> </ul>	Plénière	Participants Formateurs
16h15- 16h35	Post test	Anonymat	Participants
16h35-16h50	Evaluation de la formation	Anonymat	Modération
16h50- 17h00	Clôture	Plénière	Participants

## ***Annexe 3 : Rapports journaliers***

### **RAPPORT JOUR1**

#### **1- Rappel du déroulement de travaux de la journée**

Après une brève introduction, les travaux de la première journée se sont déroulés de la façon suivant :

- Généralité : animé par Mr Arnaud ADJAGODO
- D'abord la présentation des participants suivie d'un tour de table pour exprimer les attentes et les craintes sur la formation
- La présentation du programme
- La définition des normes de travail et une précision sur les aspects logistiques de la formation

Après les généralités, a suivi le pré test initial sur les connaissances en genre et développement ainsi que les concepts liés à l'intégrité et la lutte contre la corruption.

Avant d'aborder, les communications, les objectifs de la formation ont été précisés à savoir :

- Maîtriser les différents concepts liés au genre et développement
- Identifier les principaux problèmes d'inégalité de genre dans le sous secteur AEP
- Découvrir les indicateurs de lutte contre le VIH Sida,
- Description des principales communications de la journée présentées par madame Fébronie CODJA.

#### ✓ **Première communication**

Généralité sur le genre et développement

Définition de genre en tant que concept, approche de développement et cadre d'analyse.

Ensuite des groupes de travaux ont été formés pour l'élaboration des calendriers journaliers des hommes et des femmes

#### ✓ **Deuxième communication**

La deuxième communication a abordé les principaux concepts liés au genre.

Dans le volet VIH/sida, nous avons abordé la prise en compte de la lutte contre le VIH Sida dans le secteur de l'eau et d'hygiène à la base, la problématique et conséquence enregistrée ainsi que le cadre institutionnel de lutte contre le VIHSida.

#### **2- Connaissances acquises et principales leçon retenues**

<b>Communications/modules développés ou travaux en commission suivi de plénière</b>	<b>Connaissances acquises</b>	<b>Principales leçons retenues apprises ou à partager</b>
Généralités sur le genre et	Genre : concept sociologique	L'homme et la femme sont

<p>développement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- définition du concept genre</li> <li>- Principaux concepts liés au genre</li> </ul>	<p>Genre : approche genre et développement</p> <p>Genre : cadre d'analyse</p> <p>Egalité des sexes, équité de genre, empowerment, rôles sociaux et divisions de travail, les stéréotypes et discriminations positives, niveau de participation</p> <p>Dans la division du travail, on distingue les rôles sociaux qui sont les rôles de production, de reproduction et communautaires</p> <p>Notion de discrimination</p>	<p>différents mais égaux</p> <p>Le genre renvoie aux rapports socialement construits à partir de la différence sexuelle. Il définit les valeurs et les attitudes que la communauté ou la société juge comme appropriée à un sexe ou à l'autre</p> <p>La prise en compte du genre est évolutive dans le temps</p> <p>Les femmes doivent pouvoir opérer les choix relevant de leurs expériences de vie, des plans et programmes de développement.</p> <p>Les discriminations sont souvent négatives et s'exercent dans un rapport de pouvoir. Elles peuvent dans certaines situations particulières être positives pour réaliser l'équité genre</p>
<p>VIH sida</p>	<p>Problématique du VIH sida dans l'AEP et conséquences enregistrées</p> <p>Risques de déstabilisation des ménages</p> <p>Conflits liés aux grossesses non désirées</p> <p>Grossesse précoce des jeunes filles et abandon des écoles</p> <p>Interruptions des chantiers et conflits liés au cas de contamination au VIH sida</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en compte de la lutte contre le VIH sida</li> <li>- Processus d'institutionnalisation de la lutte contre le sida chez les prestataires</li> <li>- Elaboration des TDR à inclure les DAO</li> <li>- La sensibilisation, la formation, la distribution des préservatifs, le dépistage, la mise en œuvre des pairs éducateurs.</li> </ul> <p>Tout ceci à mettre en œuvre sous la supervision des points focaux</p>

Fait à Lokossa le 25 novembre 2013

Le rapporteur

## Rapport de la deuxième journée de formation

La deuxième journée de formation sur la prise en compte des aspects transversaux, genre, VIH/Sida et intégrité dans l'exécution du PPEA 2 a commencé par la lecture, l'amendement et l'adoption du rapport de la première journée.

Le facilitateur a fait un sommaire des activités prévues pour la deuxième journée. Il ressort de ce sommaire que trois (03) grandes thématiques et travaux de groupe seront abordés, il s'agit :

- Concepts et termes liés à l'intégrité ;
- Redevabilité Sociale Concept et Outils ;
- La corruption dans le secteur eau et assainissement ;

Abordant le premier exposé, le facilitateur présenté deux assertions qui montrent que l'assainissement est le corollaire de l'eau, source de vie, facteur de développement économique et social. Mais une fois mal gérée devient source de conflit, de maladies. Même si le droit à l'eau n'est pas reconnu par la constitution, il est concrétisé dans les textes réglementaires (conventions internationale, lois cadre sur l'environnement). Il est à noter que depuis 2002, GIRE est identifié comme approche pour booster les OMDs dans le domaine de l'eau (sommet de Johannesburg).

Après avoir défini la GIRE comme approche de promotion de la coordination transversale entre les secteurs, les applications, les groupes sociaux, les espaces de temps, en se basant sur une série de principes concertés, il a fait remarquer que la GIRE repose sur 3 piliers dont l'intégration vise un équilibre entre les usages de l'eau avant d'aborder ses 4 principes. Gouvernance de l'eau est Série de systèmes sur le plan politique, social, environnemental, économique et administratif, qui sont mis en place pour réglementer la mise en valeur et la gestion des ressources en eau et la prestation des services d'eau à différents niveaux de la société. La Gouvernance efficace de l'eau est équilibrée par 4 dimensions qui sont : la dimension sociale, économique, environnemental et politique. Elle est basée sur les principes suivants :

- la transparence ;
- la participation ;
- la redevabilité ;
- l'accès à la justice et
- la réactivité ;.....

L'intégrité se réfère de manière générale à un environnement qui juggle la corruption et favorise la bonne gouvernance. elle implique le respect de l'état de droit, mais fait également référence à la prise de décisions rationnelles et sensées ainsi qu'à une gestion opérationnelle et efficace du secteur de l'eau.

La Corruption est un Fléau mondial qui aggrave les différents maux dont souffrent les populations, elle engendre une «pauvreté de l'eau », réduit l'accès à l'eau/HA; réduit l'efficacité de la GIRE.

les différentes préoccupations des participations ont permis aux uns et autres de mieux cerner les conséquences.

Communication développée	Connaissance acquises	Principales leçons retenues
Intégrité DROIT à l'eau et à l'assainissement	L'eau sera considérée comme le pétrole au 21e siècle. Ce droit consiste à un approvisionnement, physique, accessible et à un cout abordable	Le manque d'accès à l'eau cause la mort 3 millions personnes par an
GIRE	Promouvoir la coordination transversale entre les secteurs, les applications, les groupes sociaux, les aspects de temps en se basant sur une série de	Les 4 principes de la GIRE

	principes	
G IRE et leur interaction	Repose sur 3 piliers dont l'intégration vise un équilibre entre les usagers de l'eau	3 piliers: efficacité économique, durabilité économique, équité sociale
Gouvernance de l'eau	Série de système sur le plan politique, sociale, environnemental, économique et administratif qui sont mis en place pour régler la mise en valeur et la gestion des ressources en eau	Gouvernance efficace est l'équilibre des 4 dimensions à savoir: sociale, environnementale, économique et politique
Bonne gouvernance	Inclusion sociale, transparence et prise de responsabilité	
Différence Gouvernance et intégrité		
Quelques principes de Gouvernances	Accès à la justice, la réactivité	
Intégrité	Basé sur 3 pilier: Transparence, redevabilité et la participation	Se réfère à un environnement qui jugule la corruption et favorise la bonne gouvernance
Réalité du droit à l'E A		Absence de mécanisme de gestion des PEA privés, existence d'un système de péréquation à sauvegarder, existence des déclencheurs dans PPEA2 ctc
Outils de Redevance Sociale	Politique, Budget, dépense, service, contrôle de l'action publique	
Facteur de Réussite	Contexte institutionnel et politique favorable, pérennisation des mécanismes, capacité et volonté de la société civile, synergie des acteurs étatiques et non étatiques	
Forme de Corruption		Pot de vin, entente illégale, malversation et vol, fraude, favoritisme, népotisme, clientélisme
Impact corruption dans le secteur de l'eau	Décourage l'apport de l'investissement	Freine l'éradication de la pauvreté
Moteur de la corruption	Permettent aux institutions et au public de prendre des décisions éclairées	Monopole discrétionnaire accrus, échec de prestation de service, demande limitée de redevabilité etc.
Coté offre et demande de la corruption	Abus de pouvoir à des fins d'enrichissement personnels	Permet d'avoir des mécanismes pour cadrer les fonds

## **Annexe 4 : Termes de référence et restitutions des travaux de groupe**

### **4-1 Termes de référence de l'exercice "calendrier journalier des hommes et des femmes"**

Décrire une journée normale de travail d'un fonctionnaire (Groupe A) et d'une fonctionnaire en milieu urbain (Groupe B) de même que celle d'un paysan (Groupe C) et d'une paysanne (Groupe C).

- 1- Identifier toutes les activités menées du réveil au coucher en précisant les horaires et les durées (en détaillant celles qui sont liées à l'eau, l'hygiène et l'assainissement) .
- 2- Classer les activités en trois catégories (activités reproductives (domestiques), activités productives et activités communautaires) et donner la durée de chaque catégorie d'activités.
- 3- Comparer les durées consacrées par les femmes et les hommes pour une même catégorie donnée. Quelle conclusion peut-on en tirer.

**Durée** : 1 heure soit

30 min (groupe), 5 min / groupe (restitution), 10 min (débat)

#### **Exemple de présentation des résultats**

<b>Horaire</b>	<b>Activités</b>	<b>Durée</b>	<b>Catégorie</b>
6h	Réveil		
6h-6h15'	Toilette	15mn	•
6h15'- 7h	Vaisselle	45mn	•
8h-12h30'	Service	4h30'	x
20h30'-21h	Journal	30mn	*
Total			

- : activités reproductives, x : activités productives, \* : activités communautaires,

#### **Restitution du calendrier journalier**

##### **Groupe A : calendrier journalier d'un homme fonctionnaire**

<b>Horaire</b>	<b>Activités</b>	<b>Durée</b>	<b>Catégorie</b>
6h	Réveil		
6h 6h15	Toilette	15mn	R
6h15 6h 40	Suivi info radio/ télévision	25mn	C
6h40 7h 15	Bains et autres préparations pour service	35mn	R
7h15 8h	Départ pour service	45mn	



Horaire	Activités	Durée	Catégorie
8h 12h30mn	Service	4h30mn	P
12h30 13h	Trajet pour la maison	30mn	
13h 13h30	Repas	30mn	R
13h30 14h	Suivi info radio télévision	30mn	C
14h 14h 30mn	Repos	30mn	
14h30 15h	Trajet retour service	30mn	
15h 18h30	Service	3h30	P
18h30 19h30	Course diverse	30mn	C
19h30mn 20h	Trajet retour maison	30mn	
20h20h30	Suivi journal télévisé	30mn	C
20h30 21h	Diner	30mn	P
21h 22h	Echange avec famille	1h	C

**Durée totale de travail : 11h55mn ; Activité reproductive : 1h 20mn ; Activités productives : 8h ;  
Activité communautaires : 2h55mn**

**Groupe B : Calendrier journalier d'une femme fonctionnaire**

Horaire	Activités	Durée	Catégorie
05h	Réveil et prière		
5h 5h10	Toilette (petite toilette)	10mn	R
5h10 5h 20	Réveil des enfants	10mn	R
5h20 5h30	balayage	10mn	R
5h30 6h	Préparation pour le petit déjeuner	30mn	R
6h 6h45	Douche habillage maman et enfants	45mn	R
6h 45 7h	Petit déjeuner	15mn	R
7h 7h30	Dépôt des enfants à l'école	30mn	R
7h30 8h	En route pour le service	30mn	
8h 12h30	Service	4h30mn	P
12h30 13h	Retour à la maison avec les enfants		
13h 13h 30	Chauffer le repas et déjeuner	30mn	R
13h30 14h	Repos	30mn	
14h 14h30	S'apprêter et apprêter les enfants	30mn	R
14h30 15h	Départ au service et dépôt des enfants	30mn	
15h 18h30	Service	3h30mn	P

Horaire	Activités	Durée	Catégorie
18h30 19h	Retour à la maison avec les enfants	30mn	
19h 20h	Vaisselle petite lessive et cuisine	1h	R
20h 20h30	Diner et journal	30mn	R
20h30 21h	Suivi scolaire des enfants	30mn	R
21h2130	Douche	30mn	R

**Durée totale : 15h15mn ; Activités reproductives : 7h15mn ; Activités productives : 8h**

**Activités communautaires : 0**

**Groupe C: calendrier journalier d'un paysan**

Horaire	Activités	Durée	Catégorie
5h 5h20	Réveil contrôle de routine	20mn	
5h20 5h35	toilette	15mn	R
5h35 5h45	Préparer ses outils et contrôle des ces outils	10mn	
5h45 5h50	S'habiller	5mn	R
5h50 6h	Petit déjeuner selon le cas	10mn	R
6h 6h30	Trajet maison champ	30mn	
6h30 6h45	Arrivée au champ et contrôle des pièges	15mn	P
6h45 12h30	Travaux champêtres	5h45mn	P
12h30 15h30	Pause toilette déjeuner et repos	3h	
15h30 18h	Reprise des travaux	2h30mn	P
18h 18h45	Arrêt des travaux, nettoyage des outils contrôle des pièges et fagots de bois	45mn	R
18h45 19h15	Retour et dépose les fagots	30mn	R
19h15 19h45	Prend son bain	30mn	R
19h45 21h	Détente échange membre de la famille	1h15mn	C
21h 22h	Diner	1h	R

Durée totale : 11h 35mn ; Activités reproductives : 2h 5mn ; Activités productives : 9h30mn ; Activités communautaires : 1h 15

**Groupe D : Calendrier journalier de la femme paysanne**

Horaire	Activités	Durée	Catégories
6h	réveil		
6h 6h15	Toilette intime	15mn	R

6h15 6h35	Balayer la maison et les alentours	20mn	R
6h35 7h	Chauffer la sauce et le reste des repas	25mn	R
7h 7h15mn	vaisselle	15mn	
7h15 7h40	Apprêter les enfants	25mn	R
7h40 8h 20	Lessive relative	40mn	R
8h20 8h30	Apprêter le repas du mari et ce qu'il faut pour le champ	10mn	R
8h30 8h45	Se préparer pour se rendre au champ	15mn	P
8h45 9h45	Trajet de la maison au champ	1h	
9h 45mn 14h	Travaux champêtres	4h15mn	P
14h 14h45	Désherbage labour semis etc...	45mn	P
14h45 17h	Suite des travaux champêtres	2h 15mn	P
17h 18h	Trajet pour le retour		
18h 19h	Approvisionnement en eau potable pour la maison	1h	R
19h 20h	Faire la cuisine pour le repas	1h	R
20h 20h30	Donner à manger aux enfants	30mn	R
20h 30mn 22h	Forcer les enfants à aller au lit	2h	R

**Durée totale : 14h 15mn ; Activités reproductives : 6h45mn ; Activités productives 7h 30mn**

### Commentaire

La restitution des calendriers journaliers élaborés par les participants a révélé que les hommes qu'ils soient paysans ou fonctionnaires ont presque la même durée d'occupation soit 11h 55mn chez le fonctionnaire et 11h35mn chez le paysan. Cette durée est majoritairement consacrée aux activités productives (8h chez le fonctionnaire et 9h30mn chez le paysan). Les activités reproductives auxquelles les hommes s'adonnent sont limités à leurs propres soins. Le même constat est fait au niveau des femmes. La fonctionnaire a 15h15mn de temps de travail et la paysanne 14h15mn. Elles consacrent au moins 6h de temps aux activités reproductives et n'ont pas de temps pour les activités communautaires.

Il ressort donc que les femmes sont surchargées et ont très peu de temps pour les activités communautaires. Ce serait certainement la cause du faible leadership souvent observé chez les femmes.

Le calendrier journalier est donc un outil de négociation dans le couple afin qu'il puisse avoir une entraide dans les travaux domestiques en particulier quand on veut faire participer davantage les femmes dans les activités de développement. Il permet également aux agents de développement d'identifier les heures « creuses » où les femmes peuvent être mobilisées pour les activités de développement.

**4-2 Termes de référence de l'exercice : Identification des problèmes liés aux aspects transversaux dans les structures et proposition des mesures correctives**

**3 groupes constitués: Soneb, DNSP, SEau**

**A. Identification des activités (8 h- 10h)**

1. Identifier les grandes étapes d'activités de votre service en matière d'AEPA (DNSP, SONEB, SEau)  
Exemple : (Programmation ; réalisation, gestion des ouvrages ; suivi des ouvrage)
2. Identifier les activités de chaque étape pour un type d'ouvrage donné (par exemple AEV, latrines, etc.)
3. Formuler les sous activités
4. Formuler les indicateurs de suivi

**B. Identification des problèmes liés aux aspects transversaux (Genre, VIH/SIDA, Intégrité) (En 3 temps : genre 10h -11h ; intégrité 11h-12 h ; vih/sida12h-13 h)**

Etapas/activités	Eléments de diagnostic	Problèmes lié à aux aspects transversaux (AT)	Actions/ Mesures envisagées	Cibles	Indicateurs

**C. Elaboration d'un plan d'action aspects transversaux (Genre, VIH/SIDA, Intégrité) pour 2014**

Activités AT	Responsable	Associé	Positionnement PTA	Budget	Observations

- 1<sup>er</sup> groupe commence par Genre (DNSP)
- 2<sup>ème</sup> groupe commence par Intégrité (SEau)
- 3<sup>ème</sup> groupe commence par VIH SIDA (Soneb)

**Restitutions**

**Diagnostic genre de la SONEB**

<b>Etapes/activités</b>	<b>Éléments de diagnostic</b>	<b>Problèmes lié au Genre</b>	<b>Actions/ Mesures envisagées</b>	<b>Cibles</b>	<b>Indicateurs</b>
Etudes préliminaires Etude de faisabilité Etudes d'Avant Projet Détaillé APD	Les études socio-économiques ne donnent pas l'info désagrégée homme-femme permettant d'évaluer la capacité de payer des gestionnaires de l'eau au niveau ménage (femmes)	- Insuffisance de prise en compte des rôles sociaux dans l'analyse de l'existant sur le terrain	Intégrer les questions relatives à la capacité des femmes et des hommes dans les outils de collecte des données	DPE et les bureaux d'études	L'outil de collecte prend en compte l'analyse genre des groupe cible
Recherche de financement Ressources financières mobilisées ;					
Elaboration des Dossiers d'Appel d'Offres pour les entreprises chargées d'exécuter les travaux  Demande de bon à lancer à la DNCMP Appel à manifestation d'intérêt public	Absence presque du personnel féminin et de la main d'œuvres locales féminine sur les chantiers d'AEP	Inégalité d'accès au bénéfice (emploi, revenu, d'expérience et de participation de cette couche au développement)	Intégrer les critères de mixité dans les TdR des entreprises et les grilles de notation	DPE	TdR et grille de notation sensible au genre  3 à 5 points sont réservés à la prise en compte du genre
Dépôt des offres, dépouillement et attribution du marché;					
Avis de la DNCMP  Elaboration du marché  Signature du contrat					

Enregistrement du contrat					
Demande et paiement de l'avance de démarrage					
Exécution des travaux Contrôle des travaux Suivi par la SONEB	Absence presque de main d'œuvres et de techniciens spécialisés féminin sur les chantiers d'AEP	Inégalité d'accès au bénéfice (emploi, revenu, expérience et de participation de cette couche au développement)	Au cas où ce personnel technique n'est pas côté dans les offres, sensibiliser les prestataires et instaurer un mécanisme d'encouragement entreprises qui intègrent l'approche Genre au cours des réalisations des travaux	Entreprises	Lettre de félicitation adressée au deux premiers
Réception des travaux Mise en exploitation : essais de traitement, service de quart et contrôle de la qualité de l'eau sur le réseau					
Demande de branchement à l'abonnement et paiement de frais de demande au guichet Elaboration de devis Paiement de devis au guichet Réalisation de branchement (avec ou sans extension réseau) Codification et mouvement					
Campagne de relève des compteurs et de distribution de factures Facturation Réclamation de correction de facture,					

vérification et correction si possible								<b>Diagnostique intégrité de la SONE B</b>
Recouvrement des créances (paiement des factures, coupures, gestion des moratoires, etc.)								
Entretien réseau (dépannage chez abonnés, réparation des ruptures de conduites et maintenance des ouvrages et équipements hydrauliques sur le réseau)  Entretien et maintenance des ouvrages et équipements de production (au niveau des captages et de la station d'eau)								
Acquisition des biens et services								
Paiement des fournisseurs et prestataires de service								
					-Sensibilisation et renforcement de -capacité des femmes au Leadership féminin			
<b>Eta</b>	<b>p</b>	<b>Eléments de diagnostic</b>	<b>Problèmes lié à l'AT</b>	<b>Actions/Mesures envisagées</b>	<b>Indicateurs</b>	<b>Cibles</b>		
Gestion des Ressources Humaines et organisation de recrutement	Insuffisance de rendement des femmes, liée aux maternités.	Insuffisance d'Autonomisation et responsabilisation	- * Commanditer une étude d'évaluation des conséquences des problèmes de maternité sur le rendement de la SONEB.	DRH Personnel	Deux (02)			
Audit, Inspection et Contrôle de gestion								
Appui informatique, entretien et maintenance des équipements de TIC								

<p>Etudes préliminaires Etude de faisabilité Etudes d'Avant Projet Détaillé APD</p>	<p>Les informations fournies aux experts sont parfois biaisés ; Non mise à disposition des données;</p>	<p>Manque de communication intra-commune sur les engagements liés aux contrats Soneb-Communes</p>		<p>Maires et Responsables des Communes en partenariat avec Soneb</p>	<p>PV de réunions</p>
		<p>Non appropriation des engagements des communes par rapport au partage de données sur l'AEP ; mise en place d'entente illégale (Données-modification du projet d'AEP)</p>	<p>Organiser des rencontres de sensibilisation et d'échanges sur le partage des données (dans le cadre du contrat SONEB-Communes)</p>	<p>Maires et Responsables des Communes n'ayant de partenariat avec Soneb</p>	<p>Partenariat formalisé</p>
<p>Recherche de financement Ressources financières mobilisées ;</p>	<p>Rareté de plus en plus de ressources financières Augmentation non maîtrisée des impayés</p>	<p>Les conditionnalités d'octroi de crédits sont renforcées ou corsées Non respect du contrat-plan</p>	<p>Promouvoir le partenariat public – privé Renforcer la capacité d'auto financement Lancer des emprunts obligataires Renforcer la visibilité sur l'amélioration de la gouvernance de la soneb</p>	<p>Les opérateurs économiques, les banques et autres institutions de financement, les personnes physiques les PTF</p>	<p>Les PTF et la société civile sont associés à l'évaluation annuelle du contrat plan (et au plaidoyer pour le recouvrement des impayés)</p>



<p>Elaboration des Dossiers d'Appel d'Offres</p> <p>Demande de bon à lancer à la DNCMP</p> <p>Appel à manifestation d'intérêt public</p>		<p>Spécifications techniques orientées ;</p> <p>Critères de sélection non équitables ;</p> <p>Favoritisme</p> <p>Délai anormalement allongé du processus d'obtention du Bon à lancer</p>	<p>Renforcement des capacités des membres de la CCMP-Soneb sur les aspects techniques</p>	<p>Membres CPMP-</p>	<p>Besoins en renforcement techniques identifiés et budgétisés</p>
<p>Dépôt des offres, dépouillement et attribution du marché;</p>					
<p>Avis de la DNCMP</p> <p>Elaboration du marché</p> <p>Signature du contrat</p> <p>Enregistrement du contrat</p>		<p>Délai anormalement allongé dans le processus d'attribution des marchés, source de corruption</p>			
<p>Demande et paiement de l'avance de démarrage</p>		<p>Délai anormalement long pour la mise en place de l'avance de démarrage</p>	<p>Insertion de délai pour la mise en place de l'avance de démarrage à partir de l'enregistrement</p> <p>Intégration du délai lié à l'avance de démarrage dans les contrats d'objectifs</p>	<p>CPMP-Soneb</p>	<p>Paiement dans les délais</p>

<p>Exécution des travaux</p> <p>Contrôle des travaux</p> <p>Suivi par la soneb</p>	<p>Dégradation précoce des ouvrages</p>	<p>Non respect des normes dans l'exécution des travaux</p> <p>Non respect des cahiers de charge</p> <p>Contrôle passif</p> <p>Non respect du délai contractuel</p>	<p>Mise en place d'un mécanisme/ système de notation des entreprises de réalisation et de contrôle des travaux assortis de mesures de réprimandes</p>	<p>DEP, CCMP, entreprises et BE</p>	<p>Fiche de notation des entreprises</p>
<p>Réception des travaux</p> <p>Mise en exploitation : essais de traitement, service de quart et contrôle de la qualité de l'eau sur le réseau</p>					
<p>Demande de branchement à l'abonnement et paiement de frais de demande au guichet</p> <p>Elaboration de devis</p> <p>Paiement de devis au guichet</p> <p>Réalisation de branchement (avec ou sans extension réseau)</p> <p>Codification et mouvement</p>	<p>Découverte de malfaçons lors de contrôles après la réception des branchements</p>	<p>Absence de prise de responsabilité par les membres de la commission</p>	<p>Définir et vulgariser une note se service sur les sanctions relatives aux réceptions mal faites</p>	<p>DG, Agents</p>	<p>Note</p>

	Retard dans l'exécution des tâches	Pénurie artificielle et manque de matériel	Indication du délai de réalisation du branchement sur le reçu de paiement de devis  Mise en place de registre de réclamation	DCC, Chef d'Agence	Délai mentionné sur les reçus de paiement  Registre disponible
Campagne de relève des compteurs et de distribution de factures  Facturation  Réclamation de correction de facture, vérification et correction si possible	Compteurs non relevés  Non fiabilité de données de relève ;  Trucage ;	Pots de vin	Instauration de terminaux portables  Sensibilisation des agents  Campagnes de comptes relevés  Test de Télé relève	DCC  DR  DR/ DCC	Terminaux portables disponibles  Tele relève testée  Séances de sensibilisation réalisées  Campagne de compte relevé réalisée  <b>% de facture erronées en baisse</b>
Recouvrement des créances (paiement des factures, coupures, gestion des moratoires, etc.)	Les gros débiteurs sont quelques fois privilégiés	Favoritisme  Harcèlement des agents	Informers la clientèle sur les règles de coupure et de recouvrement	DR, Chef d'Agence	% de baisse des plaintes liées aux coupures inadéquates
Entretien réseau (dépannage chez abonnés, réparation des ruptures de conduites et maintenance des ouvrages et équipements hydrauliques sur le réseau)  Entretien et maintenance des ouvrages et équipements de production (au niveau des captages et de la station d'eau)	Délai anormalement allongé du traitement des plaintes ;  Favoritisme ;  Détournement de matériel de dépannage à d'autres fins	Pots de vins	Mise à disposition en temps du matériel de dépannage  Renforcement du suivi de l'utilisation du matériel	DR, Chef d'Agence, Contrôleur	% de baisse des plaintes liées au délai
Acquisition des biens et services		Favoritisme			

Paiement des fournisseurs et prestataires de service		corruption			
Gestion des Ressources Humaines et organisation de recrutement		Favoritisme corruption			
Audit, Inspection et Contrôle de gestion					
Appui informatique, entretien et maintenance des équipements de TIC					

**Diagnostic VIH SONEB**

<b>Etapas/activités</b>	<b>Eléments de diagnostic</b>	<b>Problèmes lié au VIH</b>	<b>Actions/ Mesures envisagées</b>	<b>Cibles</b>	<b>Indicateurs</b>
Etudes préliminaires Etude de faisabilité Etudes d'Avant Projet Détaillé APD					
Recherche de financement Ressources financières mobilisées ;					
Elaboration des Dossiers d'Appel d'Offres pour les entreprises chargées d'exécuter les travaux Demande de bon à lancer à la DNCMP Appel à manifestation d'intérêt public	Cas de contamination aux IST – VIH/SIDA suite travaux	Non prise en compte de l'aspect VIH/SIDA dans les DAO	Intégrer dans les DAO la prise en compte du volet VIH/SIDA dans les offres	Entreprises	Volet VIH/SIDA quotté
Dépôt des offres, dépouillement et attribution du marché;					

Avis de la DNCMP					
Elaboration du marché					
Signature du contrat					
Enregistrement du contrat					
Demande et paiement de l'avance de démarrage					
Exécution des travaux Contrôle des travaux Suivi par la soneb	Contact de longue durée	Risque de propagation des IST - VIH/SIDA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilisation des ouvriers et de la population autour du site</li> <li>- Mise en place de kiosque avec distribution des préservatifs</li> <li>- Dépistage volontaire</li> </ul>	Techniciens, ouvriers, manœuvres et populations	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un kiosque au moins installé ;</li> <li>Quatre séances de sensibilisation organisée par l'entreprise</li> <li>Deux dépistages volontaires organisés</li> </ul>
Réception des travaux					
Mise en exploitation : essais de traitement, service de quart et contrôle de la qualité de l'eau sur le réseau					

<p>Demande de branchement à l'abonnement et paiement de frais de demande au guichet</p> <p>Elaboration de devis</p> <p>Paieement de devis au guichet</p> <p>Réalisation de branchement (avec ou sans extension réseau)</p> <p>Codification et mouvement</p>					
<p>Campagne de relève des compteurs et de distribution de factures</p> <p>Facturation</p> <p>Réclamation de correction de facture, vérification et correction si possible</p>	<p>Contact périodique de longue durée</p>	<p>Risque de propagation des IST - VIH/SIDA</p>	<p>- Sensibilisation des agents commerciaux</p> <p>- Dépistage volontaire</p>	<p>Agents commerciaux</p>	<p>- Des séances de sensibilisation périodiques organisées</p> <p>- dépistages volontaires organisés</p>
<p>Recouvrement des créances (paiement des factures, coupures, gestion des moratoires, etc.)</p>					

Entretien réseau (dépannage chez abonnés, réparation des ruptures de conduites et maintenance des ouvrages et équipements hydrauliques sur le réseau)					
Entretien et maintenance des ouvrages et équipements de production (au niveau des captages et de la station d'eau)					
Acquisition des biens et services					
Paiement des fournisseurs et prestataires de service					
Gestion des Ressources Humaines et organisation de recrutement					
Audit, Inspection et Contrôle de gestion					
Appui informatique, entretien et maintenance des équipements de TIC					



### Diagnostic intégrité de la DGEau

ACTIVITES/sous activités	Éléments de diagnostic	Problèmes lié à l'AT	Actions/ Mesures envisagées	Cibles	Indicateurs
<b>PROGRAMMATION COMMUNALE et BPO</b>					
1. Préparation (recrutement du bureau d'étude)	Entrave /diversion dans l'achèvement de l'analyse des offres				
	Entrave à l'accès/achat du DAO	Absence de transparence dans la publication et la vente du DAO	Ouverture d'un registre de suivi de vente des DAO	Secrétariat administratif	Nombre de DAO vendus par rapport au nombre de soumissionnaires potentiels enregistrés
	Fuite d'informations liées au cadre référentiel	Non respect des règles de confidentialité par rapport au marché	Institution d' une fiche d'engagement à la confidentialité à signer par les acteurs ayant connaissance du cadre référentiel	Commune/SD	Existence et disponibilité des fiches signées.
	Partialité des membres de la commission communale de passation des marchés	Manquement/légerté dans l'exercice des rôles	Sensibilisation des membres des impliqués dans la passation des marchés	Commission communale de passation des marchés et cellule de contrôle	Nombre de séances, liste de présents, procès-verbal
	Report ou déplacement fantaisiste du lieu, de date de dépouillement	Absence de transparence dans le dépouillement des DAO	Faire contrôler l'invitation effective des soumissionnaires	Chef cellule contrôle	Mention dans le PV de dépouillement d'ouverture
2. Etat des lieux ou son actualisation					

3. Identification des besoins, des solutions techniques et priorisation de l'équipement des localités					
5. Programmation (priorisation)					
5. Elaboration du BPO					
<b>INITIATION DU PROJET</b>					
Actualisation de la programmation communale					
Identification, analyse, validation des demandes et programmation communale/					
Démarrage des activités d'ImS / AEV					
<b>PREPARATION DU PROJET</b>					
Recrutement de bureaux d'études (Elaboration de DAO, passation de marché, contrats)					
Etude technique préliminaire ETP (Séance de validation et restitution)					
Etude de faisabilité socio-économique et technique (Séance de validation et restitution)					

Avant projet détaillé APD (Séance de validation et restitution)					
<b>REALISATION DE L'AEV</b>					
Recrutement des entreprises (Elaboration de DAO, passation de marché, contrats)					
Remise de site					
Dossier d'exécution					
Implantation des bornes					
Exécution des travaux	Non conformité des travaux aux normes techniques	Risque de légèreté dans la supervision du contrôle	Exiger l'appui des services déconcentrés	Services techniques	Disponibilité des rapports de supervision/ Recommandations dans le cahier de chantier
Réception provisoire des travaux	Légèreté dans la réception	Risque de réception des ouvrages avec malfaçons	Exiger les PV des différents tests de fonctionnement et du constat d'achèvement des travaux	Commission de réception	Disponibilité des PV
Réception définitive des travaux					
<b>MISE EN SERVICE ET EXPLOITATION</b>					
Sélection de fermiers (Elaboration de DAO, passation de marché, contrats)					
Appui au Suivi de la gestion des fermiers					

APPUI A LA MISE EN PLACE ET AU FONCTIONNEMENT DE L'ACEP					
Séances d'informations (village, arrondissement, commune)					
Formation des membres de l'ACEP					
Appui à la Tenue régulière des AG					

### Diagnostic VIH de la DGEau

ACTIVITES/ Sous activités	Eléments de diagnostic	Problèmes lié à l'AT	Actions/ Mesures envisagées	Cibles	Indicateurs
<b>PROGRAMMATION COMMUNALE et BPO</b>					
1. Préparation (recrutement du bureau d'étude)		Absence de prise en compte de l'aspect VIH/DIDA dans les TDR des bureaux d'études	Plaidoyer à l'endroit de la DGEAU pour l'intégration des aspects VIH/SIDA dans les TDR de recrutement des BE	DG EAU	100% des DAO contiennent des clauses de prise en compte des aspects VIH/SIDA
2. Etat des lieux ou son actualisation		Absence de prise en compte de l'aspect VIH/SIDA la mise en œuvre des activités d'état de lieux/d'actualisation	Veiller au respect de l'engagement en matière de VIH/SIDA dans les contrats des BE (Sensibilisation, mise à disposition de préservatifs)	BE	Les clauses de prise en compte des aspects VIH/SIDA dans les contrats sont réellement exécutés à 70%
3. Identification des besoins, des solutions techniques et priorisation de l'équipement des localités					
5. Programmation (priorisation)					
5. Elaboration du BPO					
<b>INITIATION DU PROJET</b>					
Actualisation de la programmation communale					
Identification, analyse, validation des demandes et programmation communale/					

Appui au Recrutement d'IS/SIS					
Démarrage des activités d'ImS / AEV					
<b>PREPARATION DU PROJET</b>					
Recrutement de bureaux d'études (Elaboration de DAO, passation de marché, contrats)		Absence de prise en compte de l'aspect VIH/DIDA dans les TDR des bureaux d'études	Veiller à prise en compte de l'intégration des aspects VIH/SIDA dans les TDR de recrutement des BE	BE	100% des DAO contiennent des clauses de prise en compte des aspects VIH/SIDA
Etude technique préliminaire ETP (Séance de validation et restitution)		Absence de prise en compte de l'aspect VIH/SIDA la mise en œuvre des activités	Veiller au respect de l'engagement en matière de VIH/SIDA dans les contrats des BE (Sensibilisation, mise à disposition de préservatifs)	BE	Les clauses de prise en compte des aspects VIH/SIDA dans les contrats sont réellement exécutés à 70%
Etude de faisabilité socio-économique et technique (Séance de validation et restitution)		Absence de prise en compte de l'aspect VIH/SIDA la mise en œuvre des activités d'état de lieux/ d'actualisation	Veiller au respect de l'engagement en matière de VIH/SIDA dans les contrats des BE (Sensibilisation, mise à disposition de préservatifs)		Les clauses de prise en compte des aspects VIH/SIDA dans les contrats sont réellement exécutés à 70%
Avant projet détaillé APD (Séance de validation et restitution)					
<b>REALISATION DE L'AEV</b>					
Recrutement des entreprises (Elaboration de DAO, passation de marché, contrats)		Absence de prise en compte de l'aspect VIH/DIDA dans les TDR des entreprises	Veiller à prise en compte de l'intégration des aspects VIH/SIDA dans les TDR de recrutement des entreprises	Entreprises, populations	100% des DAO contiennent des clauses de prise en compte des aspects VIH/SIDA
Remise de site					

Dossier d'exécution					
Implantation des bornes					
Exécution des travaux		Absence de prise en compte de l'aspect VIH/SIDA dans l'exécution des travaux	IEC (Projection de films sur le SIDA ) Susciter le Dépistage volontaire Pose d'affiches de sensibilisation Distribution de préservatifs à chaque paye des ouvriers Formation du personnel de l'entreprise Installation de kiosque à communication	personnel entreprise, populations	Les clauses de prise en compte des aspects VIH/SIDA dans les contrats sont réellement exécutés à 70%
Réception provisoire des travaux			Mise à disposition d'un stock de préservatifs au niveau des points focaux pour distribution aux collègues devant effectués des missions "couchées"		
Réception définitive des travaux					
<b>MISE EN SERVICE ET EXPLOITATION</b>					
Sélection de fermiers (Elaboration de DAO, passation de marché, contrats)			IEC (Projection de films sur le SIDA ) Susciter le Dépistage volontaire Pose d'affiches de sensibilisation Distribution de préservatifs à chaque paye des ouvriers		
Appui au Suivi de la gestion des fermiers			Formation du personnel de l'entreprise	personnel fermiers, populations	Tout le personnel des des fermiers est sensibilisé
<b>APPUI A LA MISE EN PLACE ET AU FONCTIONNEMENT DE L'ACEP</b>					

Séances d'informations (village, arrondissement, commune)			IEC (Projection de films sur le SIDA ) Susciter le Dépistage volontaire Pose d'affiches de sensibilisation Distribution de préservatifs à chaque	membres ACEP	Tous les membres de l'ACEP sont sensibilisés
Formation des membres de l'ACEP			paye des ouvriers Formation du personnel de l'entreprise		
Appui à la Tenue régulière des AG					



**Diagnostic Genre de la DGEau**

ACTIVITES/ Sous activités	Eléments de diagnostic	Problèmes lié à l'AT	Actions/ Mesures envisagées	Cibles	Indicateurs
<b>PROGRAMMATION COMMUNALE et BPO</b>					
1. Préparation					
2. Etat des lieux ou son actualisation					
3. Identification des besoins, des solutions techniques et priorisation de l'équipement des localités					
5. Programmation (priorisation)	les AGR des couches vulnérables nécessitant de l'eau ne sont pas prises en compte dans les critères de priorisation .	Non prise en compte des besoins spécifiques des personnes vulnérables	Revoir les critères de priorisation pour prendre en compte les couches vulnérables et promouvoir les activités génératrices des femmes		
5. Elaboration du BPO					
<b>INITIATION DU PROJET</b>					
Actualisation de la programmation communale					
Identification, analyse, validation des demandes et programmation communale/					

Appui au Recrutement d'IS/SIS	les DAO actuels et les grilles de notation intègrent la mixité dans le recrutement. Le personnel proposé lors de la soumission n'est pas respecté lors de la mise en œuvre	Inégalité d'accès à l'emploi homme/femme	veiller au respect des critères genre lors des recrutements. En cas de remplacement, les critères de mixité et les autres critères doivent être respectés.		
Démarrage des activités d'ImS / AEV					
<b>PREPARATION DU PROJET</b>					
Recrutement de bureaux d'études (Elaboration de DAO, passation de marché, contrats)	les TdR actuels et les grilles de notation n'intègrent la mixité dans le recrutement. Les statistiques actuelles en matière d'emploi montrent une prédominance d'hommes que de femmes	Inégalité d'accès à l'emploi homme/femme	Intégrer dans les TDR et les grilles d'évaluation des critères favorisant le recrutement des femmes dans le personnel du bureau		
Etude technique préliminaire ETP (Séance de validation et restitution)					
Etude de faisabilité socio-économique et technique (Séance de validation et restitution)	les études socio économiques ne donnent pas des informations différenciées permettant de connaître les capacités des personnes responsables de l'achat de l'eau (les femmes et les couches vulnérables)	La répartition des rôles sociaux entre les hommes et les femmes en matière de prise en charge des coûts dans le domaine de l'eau, hygiène et d'assainissement n'est pas renseignée	Désagréger les informations hommes/femmes et renseigner la répartition des rôles y compris les dépenses liées à l'eau et à l'assainissement au sein du ménage		
Avant projet détaillé APD (Séance de validation et restitution)					

<b>REALISATION DE L'AEV</b>					
Recrutement des entreprises (Elaboration de DAO, passation de marché, contrats)	les DAO actuels et les grilles de notation intègrent la mixité dans le recrutement. Le personnel proposé lors de la soumission n'est pas respecté lors de la mise en œuvre	Inégalité d'accès à l'emploi homme/femme	Intégrer dans les TDr et les grilles d'évaluation des critères favorisant le recrutement des femmes dans le personnel de l'entreprise.		
Remise de site			Sensibiliser les femmes du milieu sur les possibilités d'offre d'emploi sur les chantiers		
Dossier d'exécution					
Implantation des bornes	Les femmes ne sont pas toujours associées au choix du site des BF alors qu'elles sont les principales usagers des points d'eau.	Faible participation des femmes à la prise de décision.	Intégrer dans les TDr et les grilles d'évaluation des critères favorisant le recrutement des femmes dans le personnel de l'entreprise.		
Exécution des travaux	On constate que sur les chantiers d'AEV il y a majoritairement que des hommes au niveau de la main d'œuvre locale	Inégalité d'accès à l'emploi homme/femme	Sensibiliser l'entreprise à favoriser l'intégration de la main d'œuvre locale féminine dans son équipe		
Réception provisoire des travaux					
Réception définitive des travaux					
<b>MISE EN SERVICE ET EXPLOITATION</b>					

Sélection de fermiers (Elaboration de DAO, passation de marché, contrats)	A part les postes de fontainiers, les autres postes sont très majoritairement attribués aux hommes	Stéréotype et préjugés Inégalité d'accès à l'emploi homme/femme	Encourager les candidatures féminines -Intégrer dans les TDr et les grilles d'évaluation des critères favorisant le recrutement des femmes/couches vulnérables dans le personnel du fermier		
Appui au Suivi de la gestion des fermiers					
<b>APPUI A LA MISE EN PLACE ET AU FONCTIONNEMENT DE L'ACEP</b>					
Séances d'informations (village, arrondissement, commune)	Existence de critères genre dans la méthodologie de mise en place		Suivre le respect des critères genre déjà intégrés		
Formation des membres de l'ACEP					
Appui à la Tenue régulière des AG					

**Diagnostic intégrité du SHAB**

Etapes/activités	Eléments de diagnostic	Problèmes lié à l'AT	Actions/ Mesures envisagées	Cibles	Indicateurs
<b>Construction de latrines institutionnelles et des incinérateurs</b>					
Appui à la programmation	Mauvaise répartition des ouvrages	La non implication de certains acteurs	Plaidoyer auprès des PTF et Mairie sur le rôle et l'implication de tous les acteurs	PTF Mairie	Programmation équitable

Appui conseil à la commune pour l'élaboration du DAO	DAO non conforme au DAO Type	La non implication de certains acteurs	Organiser une séance de travail sur la maîtrise d'ouvrage communale	Mairie et agents	liste de présence des participants et rapports
Participation au dépouillement, à l'analyse et à l'évaluation des offres	La non implication de certains les acteurs	complaisance, favoritisme corruption dans l'attribution de marchés	Plaidoyer auprès des PTF et Mairie sur le rôle et l'implication de tous les acteurs Mise en place d'une charte sur l'intégrité Insérer les engagements communaux dans l'arrêté de transfert	PTF Mairie	charte sur l'intégrité Arrêté de transfert revu
Participation à la remise site	La non implication de certains les acteurs	Pas de transparence dans le choix des sites			
Suivi de la construction des ouvrages	Difficultés de suivi des ouvrages	Mauvaise coordination du suivi des ouvrages PPEA 2	Clarification des mécanismes de coordination de la réalisation des ouvrages	DNSP; CDC; teCHNICIEN ET Agents d'hygiène	Mécanisme de coordination opérationnel
Participation aux réceptions provisoires et définitives	La non implication de certains les acteurs				
Formation des comités de santé et de gestion des ouvrages					
Suivi de la gestion des ouvrages (utilisation, entretien et maintenance)	Ouvrages mal entretenus	Non respect des cahiers des charges des comités	Relecture et formalisation des cahiers de charge réalistes	CDC	Charte relue Nombre de sanctions appliquées
Appui à l'élaboration et la mise en œuvre du PHAC					

Supervision et contrôle des activités du bureau d'études pour la collecte des données (Etude diagnostique)	en cas de non respect des clauses de contrat Le personnel du service déconcentré assume des tâches du BE	Risque de corruption lié à la confusion des rôles	clarification des rôles entre les agents déconcentrés et le BE Mise en place d'un canevas de rapportage qualitatif sur les contrôles effectués		
Participation à la restitution					
Plan de travail					
Participation à la programmation					
Participation à l'adoption et validation du rapport					
<b>Gestion des catastrophes</b>					
Mise en place d'un comité de gestion	non implication de certains acteurs clés				
Elaboration et mise en œuvre d'un plan de riposte	non implication de certains acteurs clés				
Campagne d'IEC/CCC	risque de non atteinte des cibles par l'information	L'HA n'aborde pas le thème VIH	Développer le thème et les supports et les employer de la manière la plus appropriés	L'AH	
<b>Contrôle et surveillance de la qualité de l'eau</b>					

Actualiser le répertoire des points d'eau et toutes unités de production d'eau					
Gestion des réactifs et produits de laboratoire		Risque de détournement Risque de péremption	Mise en place d'un dispositif d'inventaire et de gestion des stocks		
Campagne d'IEC/CCC					
Prélèvement des échantillons d'eau et analyse microbiologique					
Rapportage et restitution des résultats					
Inspections sanitaires					
Inspection des établissements classés		risque de pression ou de corruption pour empêcher le bon déroulement de l'activité			
Hygiène en milieu scolaire					
Inspection des denrées alimentaires					

**Diagnostic VIH du SHAB**

Etapes/activités	Eléments de diagnostic	Problèmes lié à l'AT	Actions/ Mesures envisagées	Cibles	Indicateurs
construction de latrines institutionnelles et des incinérateurs					

Programmation	La non implication de certains les acteurs	—			
Appui conseil à la commune pour l'élaboration du DAO	La non implication de certains les acteurs	La non prise en compte de la prévention du VIH	Prévoir dans les DAO et les contrats des mesures ou engagements de prévention du VIH/Sida (dépistage, sensibilisation, disponibilité des préservatifs, ....)	Les ouvriers et les communautés	En 2014 75% des DAO doivent prendre en compte le VIH
Participation au dépouillement, à l'analyse et à l'évaluation des offres	La non implication de certains les acteurs	—			
Participation à la remise site	La non implication de certains les acteurs	manque de prise de responsabilité par rapport au VIH	Incérer une phrase sur les OM pour rappeler la prise de responsabilité face au VIH	les acteurs participants à la remise de site	D'ici 2014 tous les OM rappel les risques VIH
Suivi de la construction des ouvrages	La non implication de certains les acteurs	manque de prise de responsabilité par rapport au VIH	Incérer une phrase sur les OM pour rappeler la prise de responsabilité face au VIH	les acteurs participants à la remise de site	D'ici 2014 tous les OM rappel les risques VIH
Participation aux réceptions provisoires et définitives	La non implication de certains les acteurs	manque de prise de responsabilité par rapport au VIH	Incérer une phrase sur les OM pour rappeler la prise de responsabilité face au VIH	les acteurs participants à la remise de site	D'ici 2014 tous les OM rappel les risques VIH
Formation des comités de santé et de gestion des ouvrages	A	Absence du thème VIH	Incérer un thème sur le VIH dans les formations des CS	les participants	D'ici fin juin 2014 la tous les CS sont formés sur les nouveaux thèmes
Suivi de la gestion des ouvrages (utilisation, entretien et maintenance)	Non application du contenu de la formation	manque de prise de responsabilité par rapport au VIH	Incérer une phrase sur les OM pour rappeler la prise de responsabilité face au VIH	les acteurs participants à la remise de site	D'ici 2014 tous les OM rappel les risques VIH
Appui à l'élaboration et la mise en œuvre du PHAC					



Supervision et contrôle des activités du bureau d'études pour la collecte des données (Etude diagnostique)	en cas de non respect des clauses de contrat	en cas de non respect des clauses liées au VIH	Avertissements et recommandations. En de récidive, suspension	Le bureau d'étude	
Participation à la restitution	Non application du contenu de la formation	manque de prise de responsabilité par rapport au VIH	Incérer une phrase sur les OM pour rappeler la prise de responsabilité face au VIH	les acteurs participants à la remise de site	D'ici 2014 tous les OM rappel les risques VIH
Plan de travail					
Participation à la programmation					
Participation à l'adoption et validation du rapport					
<b>Gestion des catastrophes</b>					
Mise en place d'un comité de gestion	non implication de certains acteurs clés				
Elaboration et mise en œuvre d'un plan de riposte	non implication de certains acteurs clés				
Campagne d'IEC/CCC	risque de non atteinte des cibles par l'information	L'HA n'aborde pas le thème VIH	Développer le thème et les supports et les employer de la manière la plus appropriés	L'AH	
<b>Contrôle et surveillance de la qualité de l'eau</b>					
Actualiser le répertoire des points d'eau et toutes unités de production d'eau					
Gestion des réactifs et produits					
Campagne d'IEC/CCC					

Prélèvement des échantillons d'eau et analyse microbiologique					
Rapportage et restitution des résultats					
Inspections sanitaires					
Inspection des établissements classés					
Hygiène en milieu scolaire					
Inspection des denrées alimentaires					

**Diagnostic genre du SHAB**

Etapes/activités	Éléments de diagnostic	Problèmes lié à l'AT	Actions/ Mesures envisagées	Cibles	Indicateurs
<b>construction de latrines institutionnelles et des incinérateurs</b>					
Appui à la programmation	les normes EQF existent mais ne sont pas connues par les acteurs	Non prise en compte des besoins spécifiques des filles et des handicapés et déscolarisation des filles surtout à l'âge de puberté	Veiller à la vulgarisation et à l'application des normes EQF	Les CDC-HAB, les communes	Un atelier de vulgarisation des normes EQF par département en 2014

Appui conseil à la commune pour l'élaboration du DAO					
Participation au dépouillement, à l'analyse et à l'évaluation des offres					
Participation à la remise site					
Suivi de la construction des ouvrages					
Participation aux réceptions provisoires et définitives					
Formation des comités de santé et de gestion des ouvrages					
Suivi de la gestion des ouvrages (utilisation, entretien et maintenance)					
Appui à l'élaboration et la mise en œuvre du PHAC					
Supervision et contrôle des activités du bureau d'études pour la collecte des données (Etude diagnostique)					
Participation à la restitution					

Plan de travail					
Participation à la programmation					
Participation à l'adoption et validation du rapport					
<b>Gestion des catastrophes</b>					
Mise en place d'un comité de gestion					
Elaboration et mise en œuvre d'un plan de riposte					
Campagne d'IEC/CCC					
<b>Contrôle et surveillance de la qualité de l'eau</b>					
Actualiser le répertoire des points d'eau et toutes unités de production d'eau					
Gestion des réactifs et produits de laboratoire					
Campagne d'IEC/CCC					
Prélèvement des échantillons d'eau et analyse microbiologique					
Rapportage et restitution des résultats					
Inspections sanitaires					

Inspection des établissements classés					
Hygiène en milieu scolaire					
Inspection des denrées alimentaires					

## Annexe 5 : Epreuve de pré et post test

### Pré-test

1- Renseigner la colonne du milieu du tableau avec les signes d'égalité et de différence (= et ≠)

2- Avez-vous déjà reçu une fois une formation sur le genre ? si oui, quelle a été la durée de la formation ?	Genre		Sexe biologique
	Genre		Construction sociale acquise par des identités de sexe
	Genre		Femmes
	Genre		Parité, mixité
	Genre		Politique pouvant mettre en œuvre des outils comme parité, mixité
	Empowerment		Pouvoir de domination
	Intégration transversale du genre		Placer plus de femmes aux postes de direction

### Les concepts liés au genre

3- Choisissez la bonne réponse

- a) L'égalité de genre veut que dans les instances de décision le nombre d'homme soit égal au nombre de femmes
- b) Selon l'égalité de genre, l'homme et la femme sont égaux en droits et en devoirs
- c) La femme est l'égale de l'homme car elle peut faire tout ce que l'homme peut faire

4- Dite la quelle des trois situations traduit l'équité de genre

- a) Mariam, est mère d'une fille et d'un garçon tous deux scolarisés, au retour de l'école la fille passe plus de deux heures à la cuisine au moment où le garçon apprend ses leçons
- b) Antoinette quant à elle a partagé les tâches domestiques entre la fille et le garçon de telle sorte que les deux ont les mêmes heures d'étude
- c) Jeanne donne le même argent de poche à ces trois enfants âgés respectivement de 7ans, 12ans et de 18ans

5- L'autonomisation ou l'empowerment signifie "donner du pouvoir à la femme afin qu'elle domine l'homme en l'occurrence son conjoint". Êtes-vous de cet avis ? oui ou non ?

6- Donner deux exemples de rôles biologiques et deux exemples de rôles sociaux.

.....  
 .....

7- De ces activités, soulignez celles qui sont reproductives, entourez celles qui sont productives et barrez celles qui sont communautaires :

Le bain des enfants, l'agriculture, l'élevage l'approvisionnement en eau potable, la scolarisation, la recherche du bois, la construction d'une école, une réunion politique, des soins aux enfants, les fêtes familiales.

## Intégrité

1. Le droit à l'eau et à l'assainissement fait référence à l'accès et aux conditions d'accès à l'eau ou à l'assainissement. Ces conditions d'accès concernent l'accessibilité physique, la qualité, la quantité et le ..... Ajouter l'élément manquant .....
2. Le Droit à l'eau est reconnu dans la constitution du Bénin. Vrai ou Faux ? .....
3. Définir  
GIRE = .....
4. La GIRE se base sur 3 piliers / Objectifs. Lesquels : a) ..... b) ..... ; c) .....
5. Le Genre est un principe de la GIRE. Vrai ou Faux ? .....
6. Selon la GIRE, l'eau est un bien économique et non un droit de l'homme. Vrai ou Faux ? .....
7. GIRE = Développement Durable. Vrai ou Faux ? .....
8. Gouvernance = Intégrité. Vrai ou Faux ? .....
9. La gouvernance fait référence à 4 dimensions. Lesquels : a) Social. ; b) Economique ; c) Environnemental ; Citer la 4<sup>ème</sup> dimension d).....
10. L'Intégrité fait référence à 3 piliers. a)..... ; b) ..... ; c) .....
11. Intégrité = Corruption. Vrai ou Faux ? :.....
12. Corruption = prévarication. Vrai ou Faux ? :.....