Au Sénégal, la recherche-action du PRIEEG éclaire les progrès de l'intégration du genre dans la gestion publique

La recherche-action menée au Sénégal dans le cadre du PRIEEG met en lumière une évolution des pratiques administratives : dans plusieurs ministères partenaires, l'égalité de genre prend progressivement sa place dans la planification, la budgétisation et le suivi des politiques publiques. Elle fait également ressortir les leviers qui favorisent ces changements.

Une recherche-action pour documenter les changements

Mis en œuvre depuis avril 2021 par l'École nationale d'administration publique (ENAP), avec l'appui du gouvernement du Canada, le Projet de Renforcement institutionnel pour l'équité et l'égalité de genre (PRIEEG) a accompagné 22 ministères sénégalais. Son objectif : soutenir l'intégration du genre et de l'égalité de genre au sein des processus de planification, de programmation, de budgétisation ainsi que de suivi et d'évaluation des politiques et programmes publics.

Pour documenter les changements observés, une recherche-action a été menée auprès des Cellules Genre et Équité (CGE), des Cellules des Études et de la Planification (CEP) des ministères partenaires, des décideurs publics et de personnes ayant participé aux activités de gouvernance inclusive du projet. Les constats ont été enrichis et validés lors d'un atelier national de capitalisation tenu à Dakar en mai 2026, avec les principaux acteurs du PRIEEG. Cette démarche met en lumière les évolutions relevées par les acteurs ainsi que les conditions qui favorisent l'intégration du genre dans les pratiques administratives.

Le genre gagne du terrain dans les pratiques administratives

Dans plusieurs ministères appuyés, le genre ne relève plus uniquement d'actions de sensibilisation. Selon les personnes consultées, il prend progressivement sa place dans les processus de gestion publique.

Les acteurs interrogés signalent une meilleure prise en compte des enjeux d'égalité dans les documents stratégiques, les plans d'action, les exercices de budgétisation et les mécanismes de suivi et d'évaluation. Ces observations témoignent d'une intégration croissante du genre dans le fonctionnement des institutions et leur performance institutionnelle.

Des CGE mieux outillées et plus influentes

La recherche-action fait ressortir un renforcement du rôle des CGE dans les ministères partenaires. Grâce aux formations, aux outils et à l'accompagnement du PRIEEG, elles participent davantage à la planification, à l'analyse des programmes et au suivi des résultats. Les personnes consultées relèvent également une visibilité et une crédibilité accrues de ces cellules.

Ce renforcement institutionnel a été reconnu comme l'un des acquis majeurs du projet lors de l'atelier national de capitalisation.

La collaboration et les outils facilitent le passage à l'action

Les avancées apparaissent particulièrement marquées là où les CGE et les CEP collaborent étroitement. Leur travail conjoint favorise la prise en compte du genre dans les cadres de résultats, la programmation et les mécanismes de gestion de la performance.

Les outils développés ou adaptés dans le cadre du PRIEEG ont également contribué à cette évolution : audits genre, indicateurs sensibles au genre et outils de budgétisation sensible au genre aident à traduire les principes d'égalité en actions concrètes et mesurables.

Le leadership inclusif accompagne l'évolution des pratiques

La recherche-action souligne aussi l'importance du leadership. Le mentorat, le coaching, le co-coaching, les laboratoires d'innovation publics et la mise en place du Réseau des leaders en gouvernance inclusive ont contribué à promouvoir des pratiques de gestion fondée sur l'écoute, la collaboration et l'intelligence collective.

Selon les participantes et participants, ces approches favorisent l'inclusion, la mobilisation des équipes et leur capacité à conduire le changement dans les organisations publiques.

Trois conditions pour inscrire les progrès dans la durée

Les enseignements convergent vers trois conditions complémentaires : renforcer les compétences des personnes, doter les organisations d'outils de gestion adaptés et intégrer le genre aux mécanismes de gouvernance. Les approches participatives et l'accompagnement dans la durée favorisent une meilleure appropriation des changements.

L'évolution des perceptions constitue un autre acquis : parmi les partenaires appuyés, l'égalité de genre est davantage reconnue comme un levier d'amélioration de la qualité des politiques publiques et de la performance institutionnelle.

Les acquis du PRIEEG en bref

- 4 484 personnes ont bénéficié d'activités de renforcement des capacités et d'appui technique, dont 2 205 femmes et 2 279 hommes dans 22 ministères participant au projet.
- Les cellules genre et équité occupent une place accrue dans les processus de planification et de suivi.
- Le genre est progressivement intégré aux outils de planification, de budgétisation et de gestion de la performance.
- Le mentorat, le coaching et les réseaux d'apprentissage soutiennent de nouvelles pratiques de leadership inclusif.
- Une vision du genre comme levier de performance publique émerge chez les acteurs accompagnés.

À retenir : la pérennité des changements repose sur l'articulation entre compétences, outils de gestion et mécanismes de gouvernance.