



programme COI Horizon 2030



Stratégie genre, jeunesse et inclusion de la COI 2026 – 2031

DOCUMENT JUIN 2026

VERONIAINA RAMANANJOHANY
CONSULTANT GESI

Table des matières

1	Contexte et justification de la stratégie	8
1.1	Objectif global.....	8
1.2	Périmètres	8
1.2.1	Périmètre de la stratégie	8
1.2.2	Périmètre conceptuel et opérationnel de la stratégie	8
1.2.3	Périmètre temporel.....	9
1.2.4	Périmètre sectoriel	9
2	Analyse situationnelle régionale	15
3	Opportunités et facteurs de transformation	17
4	Cadre stratégique COI – Genre, Jeunesse et Inclusion	19
5	Théorie de changements.....	20
6	Axes stratégiques transformationnelles.....	21
6.1	Axe stratégique 1 : Gouvernance inclusive et transformation institutionnelle	21
6.2	Axe stratégique 2 : Intégration du GJI dans les secteurs d'intervention et l'écosystème COI.....	23
6.3	Axe stratégique 3 : Plaidoyer et Orientation politique	24
6.4	Axe stratégique 4 : Capitalisation, suivi-évaluation et apprentissage	25
7	Mise en œuvre du plan stratégique et des ressources	26
7.1	Partage de responsabilité	26
7.2	Temporalité de la Stratégie (2026 - 2031)	27
7.3	Risques et menaces – Stratégie GJI 2026–2031	27
8	Mécanisme de suivi-évaluation	28
8.1	Objectif du mécanisme de suivi-évaluation.....	28
8.2	Principes du suivi-évaluation	28
8.3	Architecture du mécanisme	28
8.4	Outils et processus de suivi	29
9	Projection de budget de mise en œuvre.....	29
9.1	Stratégie de mobilisation des ressources	29
9.2	Sources de financement	30

Acronymes

AFD :	Agence Française de Développement
BAD:	Banque Africaine de Développement
BM:	Banque Mondiale
BSG:	Budget Sensible au Genre
COI :	Commission de l'Océan Indien
COMESA:	Common Market for Eastern and Southern Africa
GJI :	Genre, Jeunesse et Inclusion
ODD:	Objectifs de Développement Durable
ONU:	Organisation des Nations Unies
OPL :	Officiers Permanents de Liaison
OS:	Objectif Stratégique
PTAB:	Plan de Travail Annuel Budgétisé
PAP :	Plan d'Action Prioritaire
PDS :	Plan de Développement Stratégique
PFG :	Points Focaux Genre
PTF:	Partenaires Techniques et Financiers
SG :	Secrétariat Général
SADC:	Southern African Development Community
UE :	Union Européenne
VBG:	Violence Basée sur le Genre

Glossaire des termes Genre – Jeunesse - Inclusion

STRATEGIE GENRE – JEUNESSE ET INCLUSION DE LA COI

Genre : Ensemble des rôles, responsabilités et attentes sociales attribués aux femmes et aux hommes. Le genre n'est pas biologique, il est construit par la société et peut évoluer selon les cultures et les époques.

Intersectionnalité : Manière de comprendre que les discriminations peuvent s'additionner (ex. une femme jeune et pauvre peut subir plusieurs formes d'inégalités en même temps).

Jeunesse : Selon les politiques des pays membres de la COI, la jeunesse couvre généralement les personnes de 15 à 35 ans.

Groupe vulnérable : les segments de la population de l'Indianocéanie qui, en raison de barrières structurelles, économiques, géographiques ou de genre, subissent de manière disproportionnée les impacts des crises (économiques, climatiques, sanitaires) et font face à des obstacles majeurs dans l'accès aux opportunités de développement, aux ressources et aux mécanismes de protection sociale.

Inclusion : Action de garantir que toutes les personnes, quelles que soient leurs différences (sexe, âge, handicap, origine...), participent pleinement à la vie sociale, économique et politique.

Équité : Donner à chacun ce dont il a besoin pour réussir, même si cela signifie des mesures différentes pour les femmes et les hommes.

Autonomisation économique : Processus qui permet aux femmes, aux jeunes et aux plus vulnérables d'accéder aux ressources, à l'emploi et aux revenus pour améliorer leur vie.

Égalité femme-homme : Situation où les femmes et les hommes ont les mêmes droits, chances et possibilités dans tous les domaines.

Diagnostic/Analyse genre : Analyse qui identifie les inégalités entre femmes et hommes dans une organisation, une communauté ou un pays.

Analyse des risques VBG : Étude des violences basées sur le genre (violences physiques, sexuelles, psychologiques, économiques) pour mieux les prévenir.

Budget sensible au genre : Budget qui tient compte des besoins différents des femmes et des hommes afin de réduire les inégalités.

Référent genre COI : Personne désignée au sein de la COI pour coordonner et suivre l'intégration du genre dans les activités.

Points focaux genre : Personnes désignées dans chaque État membre pour assurer le lien entre la COI et les politiques nationales de genre.

Normes de genre : Règles sociales qui définissent ce que la société attend des femmes et des hommes.

Masculinité positive : Attitude des hommes qui valorise le respect, l'égalité et la protection des droits des femmes.

Féminité positive : Attitude des femmes qui valorise la confiance en soi, la solidarité et la participation active à la société.

Féminicide : Meurtre d'une femme ou d'une fille parce qu'elle est femme.

VBG : Violences basées sur le genre, incluant violences physiques, sexuelles, psychologiques et économiques.

Harcèlement sexiste : Comportement discriminatoire ou humiliant basé sur le sexe ou le genre.

Non-discrimination : Principe selon lequel personne ne doit être exclue ou traitée injustement en raison de son sexe, âge, origine, religion, handicap, etc.

Prise de décision équitable : Participation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de décision (famille, communauté, politique, organisation).

Partage des rôles et du temps : Répartition équitable des tâches domestiques, communautaires et sociales entre femmes et hommes.

Accès et contrôle des ressources : Possibilité pour les femmes et les hommes d'utiliser et de gérer équitablement les biens, services et opportunités.

Prévention et protection VBG : Mesures pour éviter les violences basées sur le genre et protéger les victimes.

PSEA : Protection contre l'exploitation et les abus sexuels. Différence : pour le personnel, il s'agit de respecter un code de conduite ; pour les bénéficiaires, il s'agit de garantir qu'ils ne subissent pas d'abus.

Inclusion sociale et protection : Politiques qui visent à protéger les personnes vulnérables et à leur donner accès aux services essentiels.

Do no harm / Ne pas nuire : Principe qui oblige à s'assurer qu'aucune action ne crée de nouveaux risques ou n'aggrave les inégalités existantes.

Un **référentiel GJI** est un cadre méthodologique qui précise :

- Les **principes obligatoires** (standards minimums) à respecter dans tout projet/programme.
- Les **domaines prioritaires** GJI (D1 à D12) qui doivent être intégrés selon le secteur.
- Les **étapes clés** (diagnostic initial, conception, mise en œuvre, suivi-évaluation).
- Les **indicateurs spécifiques** pour mesurer les résultats en matière de genre, jeunesse et inclusion.

Il sert de **guide pratique** pour les équipes de la COI et les partenaires sur le **diagnostic initial obligatoire** avant tout projet, puis un **deuxième diagnostic** intégré dans le baseline ou les analyses thématiques initiales.

Objectif du Référentiel :

- **Clarifier** pour chaque secteur comment intégrer le genre, la jeunesse et l'inclusion dès le début.
- **Accélérer** l'analyse genre en imposant un diagnostic initial obligatoire.
- **Uniformiser** les pratiques de la COI et de ses partenaires.
- **Garantir** que les projets produisent des résultats mesurables en matière d'égalité, inclusion et protection.

PREFACE

Mots du Secrétaire général de la Commission de l’océan Indien

La Commission de l’océan Indien place depuis plusieurs années la coopération régionale, la solidarité et le développement humain au cœur de son action. Dans le cadre de son Plan de développement stratégique 2023 - 2033, la COI poursuit son engagement en faveur d’un développement plus équitable, inclusif et durable pour l’ensemble de ses États membres.

La présente Stratégie Genre, Jeunesse et Inclusion 2026–2031 s’inscrit dans cette continuité. Elle constitue une déclinaison concrète des orientations du Plan de développement stratégique à travers le projet Horizon 2030. Elle vient également renforcer et renouveler les efforts déjà engagés par la COI et ses partenaires pour promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes, la participation des jeunes et l’inclusion des personnes les plus vulnérables.

Au fil des années, plusieurs initiatives, projets et actions portés par la COI ont permis de faire progresser ces thématiques dans différents secteurs. Cette nouvelle stratégie vise à consolider ces acquis, à harmoniser les pratiques et à donner un cadre commun pour intégrer durablement le genre, la jeunesse et l’inclusion dans les politiques, les programmes et la gouvernance institutionnelle.

La COI entend ainsi jouer pleinement son rôle de catalyseur régional. Notre valeur ajoutée repose sur notre capacité à accompagner les États membres, à favoriser le partage d’expériences, à capitaliser les bonnes pratiques issues des projets régionaux et à soutenir l’intégration de ces enjeux dans les politiques publiques et les dispositifs institutionnels.

J’ai eu l’opportunité de participer aux différentes restitutions des analyses, des consultations et des plans d’action élaborés dans le cadre de cette stratégie. Ces échanges ont montré une volonté commune d’avancer de manière pragmatique, respectueuse des réalités culturelles de notre région et adaptée aux besoins des institutions comme des populations.

Je reste profondément convaincu que cette démarche ne pourra produire des résultats durables que si elle est pleinement appropriée par les équipes de la COI, les partenaires et les États membres. L’égalité femme-homme, l’engagement des jeunes et l’inclusion doivent être considérés comme des facteurs de cohésion sociale, de développement et de stabilité pour nos sociétés.

Cette stratégie offre des orientations claires, des outils pratiques et des références communes pour accompagner cette transformation de manière progressive et concrète. Elle permettra également de renforcer l’impact régional des actions de la COI au service des populations de l’océan Indien.

Je tiens à remercier l’ensemble des OPL, des Points Focaux Genre (COI et pays), des équipes de la COI, des partenaires OSC, les jeunes membres du PRJIO et des représentants des États membres ayant contribué à l’élaboration de cette stratégie. J’invite chacune et chacun à poursuivre cet engagement collectif afin de bâtir une région plus juste, plus inclusive et porteuse d’opportunités pour toutes et tous.

Le Secrétaire Général

Commission de l’océan Indien

Blue Tower, 4ème étage
Rue de l’Institut, Ebène
Île Maurice

POSITIONNEMENT DU SECRETARIAT GENERAL

La COI se positionne comme un acteur d'orientation institutionnelle régionale, plutôt que comme opérateur de terrain. Sa valeur ajoutée repose sur sa capacité à agir comme levier de convergence et d'harmonisation des pratiques en matière de genre, jeunesse et inclusion.

Axes de valeur ajoutée

- Plaidoyer politique : Interventions auprès des instances régionales pour favoriser l'adoption de politiques inclusives (ex. intégration du GJI dans les plans de développement nationaux).
- Capitalisation des projets : Diffusion des leçons tirées des projets coordonnés par la COI, transformées en normes et outils régionaux (ex. guides méthodologiques, standards minimums).
- Accompagnement sectoriel : Soutien aux ministères et institutions publiques pour intégrer le GJI dans leurs systèmes de gouvernance, budgets et mécanismes de suivi.

Positionnement stratégique

La COI agit comme un catalyseur régional :

- Elle oriente les politiques publiques par le plaidoyer et l'expertise.
- Elle harmonise les pratiques à travers la capitalisation et la diffusion des standards.
- Elle renforce les capacités institutionnelles en accompagnant les acteurs nationaux.

Ce positionnement met en avant la COI comme moteur d'orientation et d'harmonisation, avec des exemples concrets qui démontrent son impact régional.

VISION

La stratégie Genre, Jeunesse et Inclusion 2026–2031 vise à institutionnaliser durablement l'égalité et l'inclusion dans les systèmes de gouvernance, les politiques et les projets coordonnés par la COI.

Objectif : Faire de la COI un catalyseur régional de transformation institutionnelle et sociale, en s'appuyant sur ses projets et ses partenariats.

OBJECTIFS STRATEGIQUES

Les objectifs de cette stratégie consistent à :

- Apporter une clarté conceptuelle pour l'égalité entre les genres, la jeunesse et l'inclusion en tant que composante transversale dans les programmes et interventions de la COI pour atteindre les objectifs de développement international et pour appuyer la mise en œuvre de la stratégie institutionnelle et sectorielle ;
- Définir les normes minimales et les domaines de genre, jeunesse et inclusion adaptés aux secteurs de la COI et les meilleures pratiques déjà appliquées dans les projets de la COI, pour assurer que l'équité et l'inclusion soient abordée de manière cohérente dans les programmes et culture institutionnelle de la COI ;
- Fournir des outils et cadres communs pour que les projets et programmes intègrent concrètement le genre, la jeunesse et l'inclusion dans leurs activités et leurs résultats.

RESUME EXECUTIF

La Stratégie Genre, Jeunesse et Inclusion de la COI (2026–2031) vise à transformer les inégalités régionales en leviers de changement structurels, en intégrant systématiquement le genre, la jeunesse et l'inclusion dans les politiques et programmes de développement. Alignée sur le Plan de Développement Stratégique 2023–2033, elle s'organise autour de quatre axes complémentaires : la gouvernance inclusive, l'intégration sectorielle du GJI dans les projets, le plaidoyer et l'orientation politique, et le suivi-évaluation et la capitalisation des apprentissages. Sur la période 2026–2031, la COI entend ainsi crédibiliser son rôle catalytique et inscrire durablement l'inclusion comme moteur de développement et de transformation sociale.

Axe stratégique 1 : Gouvernance inclusive et transformation institutionnelle

Socle fondateur de la stratégie, cet axe ancre les approches GJI au cœur du fonctionnement institutionnel de la COI. Il agit sur deux leviers : la normalisation des standards GJI dans tous les projets (marqueurs OCDE-CAD, budgétisation sensible au genre, tableau de bord S&E désagrégé) et le renforcement des capacités des staffs, Points Focaux Genre et partenaires pour piloter des programmes transformateurs. Prioritaire en Phase I (2026-2027), il conditionne l'efficacité de l'ensemble de la stratégie.

Axe 2 – Les secteurs d'intervention de la COI sensibles au genre, jeunesse et inclusion

Cet axe vise à intégrer concrètement les approches GJI dans les projets et programmes sectoriels de la COI. Il s'articule autour de quatre objectifs : fournir un référentiel commun et des outils harmonisés pour tous les projets (OS 2.1) ; orienter les ministères sectoriels des États membres à partir des pratiques et évidences produites par les projets COI (OS 2.2) ; promouvoir la participation et le leadership des femmes et des jeunes dans les instances de décision, avec un seuil minimal de 40% de représentation (OS 2.3) ; et garantir un environnement sûr et protecteur contre les violences basées sur le genre, via l'adoption obligatoire d'une Charte VBG dans tous les projets

(OS 2.4). Cet axe constitue le cœur opérationnel de la stratégie.

Axe 3 – Plaidoyer et orientation politique

Cet axe positionne la COI comme acteur de référence sur les agendas GJI à l'échelle régionale et nationale. Il opère à trois niveaux : un plaidoyer institutionnel de haut niveau pour susciter l'adhésion politiques des États membres (OS 3.1) ; un plaidoyer technique basé sur les évidences issues des projets COI, avec production de notes stratégiques et recommandations à destination des ministères sectoriels (OS 3.2) ; et un plaidoyer public mobilisant la société civile, les plateformes jeunesse et les médias autour des enjeux GJI, en valorisant les récits de changement (OS 3.3). Cet axe s'intensifie progressivement à partir de la Phase II (2028-2029).

Axe 4 – Capitalisation, suivi-évaluation et apprentissage

Cet axe garantit que la stratégie est pilotée par les données et enrichie en continu par les leçons apprises. Il poursuit deux objectifs : harmoniser les cadres et indicateurs de suivi-évaluation sensibles au GJI, consolidés dans un tableau de bord institutionnel opérationnel et utilisé par 100% des projets COI (OS 4.1) ; et ancrer une culture d'apprentissage et de capitalisation, en produisant et diffusant systématiquement des fiches de bonnes pratiques, rapports et notes d'apprentissage utilisés par au moins 70% des projets et partenaires (OS 4.2). Cet axe est transversal à toutes les phases et conditionne la qualité du pilotage de l'ensemble de la stratégie.

1 Contexte et justification de la stratégie

La Stratégie Genre, Jeunesse et Inclusion de la COI (2026–2031) trouve sa légitimité dans la nécessité de transformer les constats régionaux en leviers d'action structurés. Les inégalités persistantes en matière d'accès aux opportunités économiques, de participation politique et de protection sociale ne peuvent être réduites sans une approche harmonisée et mesurable. La faible intégration du genre, de la jeunesse et de l'inclusion dans les politiques publiques – illustrée par la marginalité de la budgétisation sensible au genre et l'absence de données désagrégées fiables – appelle une réponse régionale coordonnée.

En tant qu'organisation régionale, la COI joue un rôle catalytique et normatif : elle est en mesure de produire des standards communs, de renforcer la convergence entre États membres et d'assurer une redevabilité collective. La stratégie s'inscrit ainsi dans la continuité des engagements internationaux (ODD, Agenda 2063, conventions onusiennes) et régionaux, tout en répondant aux attentes des partenaires techniques et financiers pour des politiques inclusives, crédibles et mesurables.

Alignée sur le Plan de Développement Stratégique 2023–2033, cette stratégie constitue un instrument opérationnel pour traduire les priorités du PDS en résultats concrets dans trois domaines transversaux : l'égalité de genre, l'autonomisation des jeunes et l'inclusion des personnes vulnérables. Elle vise à transformer les disparités en opportunités de changement, en mobilisant les secteurs porteurs (agriculture, économie bleue, numérique, énergie renouvelable), les innovations numériques et les dynamiques sociales émergentes, afin de renforcer la résilience et la compétitivité régionales.

1.1 Objectif global

Contribuer à l'intégration systématique du genre, de la jeunesse et de l'inclusion dans les politiques, programmes et mécanismes régionaux de développement afin de réduire les inégalités structurelles et renforcer la participation équitable de tous aux bénéfices du développement régional.

1.2 Périmètres

1.2.1 Périmètre de la stratégie

La Stratégie Genre, Jeunesse et Inclusion de la COI (2026–2031) s'applique à l'ensemble des États membres – Madagascar, Comores, Maurice, Seychelles et La Réunion (France) – et couvre tous les secteurs d'intervention de la COI. En tant qu'organisation régionale, la COI agit comme un acteur catalytique : elle intègre systématiquement le genre, la jeunesse et l'inclusion dans ses projets, afin d'orienter les pratiques nationales et de démontrer la valeur ajoutée d'approches inclusives. Cette stratégie est conçue pour être répliquable par les pays membres, qui peuvent s'en inspirer pour renforcer leurs propres politiques et aligner leurs actions sur les standards internationaux.

Alignée sur le Plan de Développement Stratégique 2023–2033, elle constitue un instrument opérationnel permettant de traduire les priorités régionales en résultats concrets, en harmonisant les approches, en renforçant la convergence et en assurant une redevabilité collective. Elle vise à transformer les disparités en opportunités de changement, en mobilisant les secteurs porteurs, les innovations numériques et les dynamiques sociales émergentes, tout en consolidant la position de la COI comme référence régionale en matière de genre, jeunesse et inclusion.

1.2.2 Périmètre conceptuel et opérationnel de la stratégie

Le Genre : Déconstruire les barrières pour l'égalité des chances

Pour la COI, le genre ne se limite pas à une approche comptable de la parité, mais désigne les rôles, responsabilités et opportunités socialement construits et attribués aux femmes et aux hommes dans la région administrative et insulaire de l'Indianocéanie. La stratégie cible l'élimination des discriminations systémiques, le

renforcement de l'autonomisation économique des femmes, des jeunes et leur pleine participation aux instances décisionnelles. À travers cette approche, la COI s'assure que l'ensemble de ses programmes régionaux intègrent une orientation inclusive, transformatrice et alignée sur les standards internationaux d'équité.

La Jeunesse : Une force démographique aux contours harmonisés

La COI définit la jeunesse comme la phase de transition cruciale vers l'autonomie socio-économique, dont la traduction statistique varie selon les cadres nationaux des États membres : si Madagascar, les Comores et Maurice retiennent généralement la tranche des 15-35 ans (alignée sur la Charte africaine de la jeunesse), les Seychelles ciblent les 15-30 ans, tandis que La Réunion (France) applique les critères européens fixés à 15-29 ans. Afin de garantir une action régionale cohérente, performante et inclusive, la COI adopte un périmètre opérationnel élargi allant de 15 à 35 ans, permettant de capter les enjeux spécifiques d'insertion professionnelle, d'innovation et de résilience climatique propres à l'ensemble des jeunes de l'espace insulaire.

L'Inclusion : L'équité sociale comme pilier du développement

L'inclusion, au sens de la COI, est le mécanisme dynamique visant à garantir que les populations les plus vulnérables, marginalisées ou géographiquement isolées des 5 îles partagent les bénéfices de la croissance régionale. Cela implique une attention particulière aux personnes en situation de handicap, aux communautés rurales ou côtières éloignées, et aux jeunes hors du système scolaire, de l'emploi ou de la formation (NEET). En plaçant l'inclusion au cœur de son mandat, la COI s'engage à ce qu'aucun citoyen de l'Indianocéanie ne soit laissé de côté, transformant la diversité culturelle et humaine de la région en un levier d'intégration fort.

1.2.3 Périmètre temporel

La stratégie est alignée sur le Plan de Développement Stratégique (PDS) 2023–2033 de la COI. Sa mise en œuvre s'articule autour d'une première phase opérationnelle de cinq ans (2026–2031), destinée à :

- Structurer les actions et tester les approches : mettre en place des interventions pilotes pour valider les méthodologies et ajuster les outils en fonction des réalités locales.
- Transformer les résultats en mécanismes pérennes : assurer que les expériences réussies soient institutionnalisées et intégrées dans les politiques publiques, afin de dépasser le stade expérimental et générer des effets durables.
- Capitaliser sur les expériences issues des projets de la COI : diffuser les acquis opérationnels (ex. RECOS, ICC, EXPLOI, GPS) et les adapter aux différents contextes nationaux pour renforcer l'apprentissage collectif et l'appropriation régionale.

Des revues périodiques permettront d'évaluer les progrès, d'ajuster les orientations et d'assurer la cohérence avec les priorités programmatiques du PDS.

1.2.4 Périmètre sectoriel

Le genre, la jeunesse et l'inclusion sociale (GJI) constituent des thèmes transversaux incontournables de la stratégie de la COI. À ce titre, ils ne relèvent pas d'un secteur isolé, mais s'imposent comme un standard minimum d'intégration auquel tous les secteurs doivent se conformer, conformément au Plan d'Actions Prioritaires 2026–2029. Chaque intervention de la COI — qu'elle porte sur la gouvernance, la sécurité alimentaire, l'économie bleue ou la coopération économique — doit garantir que ses activités contribuent activement à la réduction des inégalités de genre, à l'autonomisation des jeunes et à l'inclusion des personnes vulnérables.

Ce standard minimum sectoriel ne constitue pas un plafond, mais un point d'entrée commun qui assure la cohérence et la complémentarité des approches entre projets et entre pays membres. Il reflète le rôle catalytique de la COI : ses projets servent de leviers pratiques de transformation sociale et inspirent directement les politiques nationales des États membres en matière d'égalité et d'inclusion.

**Standards minimums GJI**

Genre · Jeunesse · Inclusion sociale — applicables à tous les secteurs COI

☐ **Diagnostic GJI & analyse des risques VBG**

- Réaliser systématiquement un diagnostic genre, jeunesse et inclusion avant tout projet.
- Identifier les risques de violences basées sur le genre et prévoir des mesures de mitigation.

☐ **Indicateurs désagrégés & thématiques**

- Collecter des données désagrégées par sexe, âge, handicap et autres critères d'inclusion.
- Intégrer des indicateurs spécifiques GJI dans les cadres de suivi-évaluation.

RÉSULTATS DU DIAGNOSTIC

☐ **Plan d'action GJI**

- Élaborer un plan d'action GJI spécifique à chaque projet, basé sur les résultats du diagnostic.
- Définir des activités, responsables, échéances et ressources dédiées pour chaque objectif GJI.
- Valider le plan avec les parties prenantes et le réviser à mi-parcours selon les résultats.

INTÉGRATION DANS LA PLANIFICATION

☐ **Budgétisation sensible au genre**

- Affecter des ressources financières dédiées aux actions GJI dans chaque projet.
- Suivre la part du budget allouée aux activités inclusives et équitables.

☐ **Intégration dans planification & redevabilité**

- Inscrire le GJI comme critère obligatoire dans tous les outils de planification et de reporting.
- Rendre compte des résultats GJI dans chaque rapport de projet ou programme.

CONFORMITÉ & SUIVI

☐ **Mécanismes de conformité & référents GJI**

- Désigner un référent GJI dans chaque projet, chargé du suivi et de la conformité.
- Promouvoir la participation des femmes et/ou des jeunes à 40 % au minimum dans les cibles du projet.
- Garantir la responsabilisation des équipes et le respect du principe « ne pas nuire ».

- ☐ Ces standards constituent un socle minimum non négociable. Ils s'appliquent à tous les secteurs COI (PAP 2026-2029) et ne constituent pas un plafond — chaque secteur est encouragé à aller au-delà selon son contexte.

Les 12 Domaines : Genre Jeunesse Inclusion sociale - transversaux à tous les secteurs COI



Les 12 Domaines GJI

Genre · Jeunesse · Inclusion sociale — transversaux à tous les secteurs COI

DOMAINES DU GENRE — D1 À D7

D1

Autonomisation économique

Autonomisation économique inclusive

- ☐ Accès équitable aux emplois, à l'entrepreneuriat et aux marchés pour toutes et tous.

D2

Gouvernance & décision

Gouvernance & prise de décision

- ☐ Partage équitable du pouvoir décisionnel au sein des institutions, communautés et ménages.

D3

Rôles & responsabilités

Rôles, responsabilités & gestion du temps

- ☐ Reconnaissance et partage équitable des rôles professionnels, familiaux et sociaux.

D4

Ressources & services

Accès & contrôle des ressources et services

- ☐ Capacité autonome de posséder, gérer et contrôler les ressources productives et services de base.

D5

Leadership & participation

Participation politique & leadership

- ☐ Promotion de la parité et renforcement du leadership des femmes et des jeunes dans l'espace public.

D6

Normes sociales & culturelles

Normes sociales & culturelles

- ☐ Déconstruction des stéréotypes et promotion des masculinités/féminités positives.

D7 — TRANSVERSAL À TOUS PROJETS & PROGRAMMES

D7

Protection, sécurité & lutte contre les VBG

Prévention & réponse aux violences basées sur le genre

- Prévenir viols, agressions, harcèlement scolaire et professionnel.
- Soutien médical, juridique et psychologique aux survivantes.
- Créer des espaces sûrs dans tous les milieux de vie et de travail.

DOMAINES DE LA JEUNESSE — D8 À D10

D8

Éducation & insertion

Éducation, compétences & insertion

- ☐ Renforcer l'employabilité et la contribution des jeunes au développement communautaire.

D9

Santé & bien-être

Santé globale & droits connexes

- ☐ Accès à la santé, à l'ECS et à la santé mentale pour les jeunes.

D10

Citoyenneté & paix

Citoyenneté, paix & cohésion sociale

- ☐ Engagement citoyen, participation démocratique et résolution pacifique des conflits.

DOMAINES DE L'INCLUSION — D11 À D12

D11

Accessibilité universelle

Accessibilité universelle (personnes handicapées)

- ☐ Intégration des personnes vivant avec un handicap et accès aux infrastructures adaptées.

D12

Inclusion financière

Inclusion financière

- ☐ Autonomisation économique des personnes handicapées et marginalisées.

Cliquer sur un domaine pour afficher le détail

ANNEXE — DÉFINITION DES DOMAINES

- ☐ Ces 12 domaines constituent le référentiel GJI de la COI (PAP 2026–2029). Le domaine D7 — VBG — est transversal à l'ensemble des projets et programmes. Chaque secteur est encouragé à aller au-delà selon son contexte.

Nexus secteurs COI et approches Genre, Jeunesse, Inclusion sociale

Nexus secteurs COI : Genre, Jeunesse & Inclusion

Approches opérationnelles par secteur — PAP 2025–2029

Le Nexus¹ entre les secteurs d'intervention de la COI et les approches Genre, Jeunesse et Inclusion sociale s'appuie sur la capitalisation des bonnes pratiques issues des projets phares de l'organisation, garantissant ainsi une stratégie ancrée dans les réalités régionales et sert de référentiel dans l'identification des approches GJI à intégrer dans les projets/programmes.

SECTEUR 1 - Gouvernance & institutionnelle

- Représentation & leadership politique (Participation & leadership équitable)
- Instaurer des quotas et mesures incitatives pour la représentation des femmes et des jeunes dans les instances décisionnelles (parité de genre).
- Former les jeunes au leadership politique et à la participation citoyenne active.
- Promouvoir le leadership féminin et assurer un pouvoir de décision équitable au sein des instances décisionnelles. (Relation de pouvoir équitables)
- Créer des plateformes régionales de dialogue jeunesse-femmes pour les plaidoyers. (Champion égalité & inclusion)

SECTEUR 2 - Paix & sécurité

- Prévention des conflits & médiation
- Inclure systématiquement les femmes et les jeunes dans les mécanismes de prévention et de résolution des conflits.
- Former les femmes et les jeunes aux métiers de la médiation, de la diplomatie et de la consolidation de la paix. Champion égalité de genre
- Promouvoir la participation active des jeunes dans les initiatives de sécurité communautaire. (Jeune champion)

SECTEUR 3 - Éducation, compétences & innovation

- Formation & accès aux compétences (Autonomisation inclusive).
- Déployer des programmes de formation technique et numérique adaptés aux besoins des jeunes.
- Garantir une éducation inclusive et adaptée pour les personnes handicapées. Champion de genre
- Assurer un accès équitable aux plateformes digitales et à l'information pour toutes les catégories (Accès & contrôle aux ressources).

¹ Référentiels sectoriels

SECTEUR 4 - Santé, protection sociale & services

- Santé, protection & inclusion sociale
- Protection des jeunes contre les grossesses précoces et les maladies (SDSR, VBG).
- Promotion de la prise de décision conjointe sur la santé maternelle et infantile. Champion égalité de genre
- Promotion de la masculinité positive — les hommes et jeunes hommes alliés de la SDSR et de la lutte contre les VBG

SECTEUR 5 - Autonomisation économique & entrepreneuriat

- Accès aux ressources & marchés
- Garantir un accès équitable aux financements, aux marchés et aux réseaux d'affaires (Accès & contrôle aux ressources).
- Assurer un pouvoir de décision équitable au sein des coopératives et des réseaux économiques (Pouvoir de décision équitable).
- Favoriser l'innovation et la digitalisation comme leviers d'inclusion pour les jeunes et les femmes entrepreneurs.

SECTEUR 6 - Agriculture & sécurité alimentaire

- Autonomisation économique agricole
- Réaliser une analyse genre pour reconnaître les différences de besoins entre femmes et hommes et réduire les inégalités.
- Autonomisation économique inclusive dans les filières agricoles prioritaires.
- Répartition équitable des rôles entre femmes, hommes et jeunes dans les chaînes de valeur agricoles (Rôles & Responsabilités équitable).
- Programmes de formation technique et d'innovation ciblant les jeunes agriculteurs.
- Parité de genre dans les groupements, associations et coopératives agricoles
- Formations agroécologiques spécifiques pour les femmes, les jeunes vulnérables et les personnes handicapées.

SECTEUR 7 - Économie bleue & verte

- Inclusion dans les filières marines & vertes.
- Impliquer les femmes et les jeunes dans les filières maritimes (pêche durable, aquaculture) et la gestion des ressources marines (Accès & contrôle aux ressources).
- Intégrer les principes d'inclusion dans les politiques climatiques et environnementales régionales.
- Développer les compétences numériques des jeunes entrepreneurs actifs dans l'économie verte et bleue.
- Promouvoir les énergies renouvelables avec une participation active des femmes rurales et des jeunes.
- Créer des opportunités financières dédiées à l'entrepreneuriat vert/bleu dirigé par des femmes, des jeunes et des personnes handicapées (Autonomisation inclusive).

SECTEUR 8 - Environnement & climat

- Politiques environnementales inclusives
- Élaborer des activités environnementales sensibles au genre, à la jeunesse et à l'inclusion.
- Former les jeunes aux métiers verts (énergie, biodiversité, gestion des déchets, etc.) (Accès & contrôle aux ressources).
- Utiliser la digitalisation pour améliorer le suivi environnemental et l'accès à l'information climatique

SECTEUR 9 - Industries culturelles & creatives

- Appuyer les filières culturelles et créatives comme levier de développement humain et économique (Participation et leadership et diagnostic genre)
- Formation et professionnalisation (autonomisation inclusive)
- Promouvoir la visibilité et mobilité des artistes (plaidoyer coordonné autour de l'égalité femme-homme).
- Formation genre intégrée dans les activités.

TRANSVERSAL - Lutte contre les VBG

- Réponse aux VBG
- Promouvoir la masculinité positive et les comportements non-violents au sein des communautés. (Champion anti-VBG)
- Intégrer transversalement la prévention et la réponse aux VBG dans tous les secteurs.

TRANSVERSAL - Suivi & évaluation

- Données désagrégées & mesure d'impact
- Développer des bases de données sensibles au genre et au handicap pour mesurer l'impact des programmes et projets.
- Mettre en place des indicateurs désagrégés (sexe, âge, handicap) dans tous les outils de suivi.
- Assurer une redevabilité inclusive en impliquant les femmes et les jeunes dans les processus d'évaluation.

2 Analyse situationnelle régionale

L'Indianocéanie présente une situation contrastée où coexistent des avancées institutionnelles et des inégalités persistantes. Les cadres stratégiques, bien qu'alignés sur les standards internationaux, peinent à produire des effets à grande échelle en raison de capacités institutionnelles limitées, d'un financement insuffisant et d'une faible coordination. Ce constat rejoint le défi du PAP 2026–2029 relatifs à la modernisation institutionnelle et partenariale, qui vise à renforcer les capacités de la COI, harmoniser les cadres de gouvernance et mobiliser des partenariats pour une meilleure appropriation régionale.

Situation socio-économique

Les femmes des Etats membres de la COI travaillent majoritairement dans le secteur informel (60%)², sans protection sociale ni accès aux financements. Elles ne possèdent que moins de 15%³ des terres agricoles, ce qui limite leur autonomie économique.

Les jeunes⁴, qui représentent plus de 40%⁵ de la population régionale, font face à un chômage élevé — jusqu'à 30%⁶ dans certains comme Madagascar et Comores. À Maurice par exemple, le chômage des jeunes atteint 18%⁷, contre 6,3 % pour l'ensemble de la population active. Paradoxalement, 96%⁸ des jeunes mauriciens ont atteint le niveau secondaire ou supérieur : le problème n'est pas le niveau d'études, mais le décalage entre les formations et les besoins réels du marché du travail. Ce décalage alimente aussi le risque de fuite des cerveaux (brain drain).

Ces inégalités — qu'elles touchent les femmes ou les jeunes — sont au cœur des priorités du PAP 2025–2029, qui mise sur l'autonomisation économique, l'entrepreneuriat et les opportunités dans l'économie bleue et verte pour y répondre.

Gouvernance et inclusion sociale

La représentation des femmes reste faible dans les instances de décision : dans plusieurs Etats membres, elles occupent moins de 20%⁹ des sièges parlementaires. Les jeunes sont encore moins présents, malgré l'existence de parlements jeunes et d'initiatives participatives qui peinent à se traduire en orientation réelle.

Les personnes en situation de handicap font face à des obstacles structurels et culturels importants. Leur taux d'emploi ne dépasse pas 8%¹⁰ (Madagascar et Comores) pour les handicaps sévères, contre plus de 50 % pour la population générale — un écart qui reflète une exclusion systémique profonde.

À ces défis de représentation s'ajoutent des lacunes institutionnelles : politiques publiques insuffisantes, données fiables trop rares, et coordination encore fragmentée entre les acteurs. Ces faiblesses limitent la portée des actions engagées.

² Rapports de la Banque mondiale (2024) et des indicateurs OIT/ILO sur l'emploi vulnérable (Madagascar)

³ UN Women Data (Comores, Madagascar, Maurice, Seychelles) - rapports sur l'appropriation des actifs économiques et MICS/UNICEF surveys (Madagascar, Comores)

⁴ Données sur le chômage des jeunes dans la tranche d'âge de 18 à 24ans

⁵ Banque mondiale (2024). *Rapports sur la participation économique et le chômage des jeunes (16–24 ans) dans les pays de la COI.*

⁶ Data portal Banque Mondiale et UNDP (Madagascar et Comores)

⁷ Banque mondiale (2024). *Rapports sur la participation économique et le chômage des jeunes (16–24ans) dans les pays de la COI.*

⁸ Equal Measures 2030 (2024). *Indice de genre des ODD – données sur l'éducation et l'égalité.*

⁹ UNdata – Proportion of seats held by women in national parliament : statistiques consolidées par l'ONU, par pays et par année
Madagascar (18,5 %), Maurice (19,4 %), Seychelles (20,6 %), Comores (16,7 %)

¹⁰ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Fonction Publique (MTEFoP) & Humanité & Inclusion, Madagascar (2026). *Convention sur l'emploi inclusif et World Bank – Disability Data Hub (2025). ILOSTAT (2021). National Survey on Employment and Informal Sector – Comoros*

C'est précisément pourquoi le PAP 2026–2029 place le suivi-évaluation au cœur de sa stratégie, en prévoyant la production et l'utilisation de données désagrégées pour mieux orienter les politiques publiques et mesurer les progrès réels.

Violences basées sur le genre et normes sociales

À Maurice¹¹ et aux Seychelles¹², environ une femme sur quatre à une sur trois a subi une forme de violence physique ou sexuelle. À Madagascar¹³ et aux Comores¹⁴, près d'une femme sur dix à une sur cinq est concernée. Les VBG restent un défi majeur qui fragilise la cohésion sociale et appellent un renforcement urgent des systèmes de protection et de prévention.

Les normes patriarcales et les résistances communautaires continuent de freiner l'égalité réelle. Pourtant, des signaux positifs existent : les mouvements de jeunesse, les associations de femmes et les réseaux régionaux constituent de véritables leviers de transformation sociale.

Le Parlement régional des jeunes de l'Indianocéanie (PRJIO) appuyé par la COI, constitue un espace concret de plaidoyer et de participation citoyenne. À l'échelle nationale, des initiatives locales de sensibilisation, telles plaidoyer au niveau des parlement de chaque pays, offrent des espaces concrets de plaidoyer et de participation citoyenne. Ces dynamiques s'inscrivent pleinement dans l'approche participative du PAP 2026–2029 et renforcent l'appropriation collective de la stratégie.

¹¹ UNDP, 2022 : près d'une femme sur quatre a été victime de violences domestiques

¹² UN Women, 2021–2025 : la prévalence est estimée autour de 20 %

¹³ UNFPA, 2021 : environ 10 % des femmes ont subi une violence physique ou sexuelle au cours des 12 derniers mois

¹⁴ DHS, 2018 : 8 % des femmes rapportent des violences

3 Opportunités et facteurs de transformation

Au-delà des défis, la région COI offre des leviers concrets de changement. Les secteurs porteurs du PAP 2026–2029 — sécurité alimentaire, économie bleue, connectivité, numérique et coopération économique — constituent des points d'entrée stratégiques pour une transformation inclusive réelle. Les femmes, déjà majoritaires dans la main-d'œuvre agricole, et les jeunes, qui représentent plus de 40 % de la population, ne sont pas seulement des bénéficiaires : ils sont les premiers agents de cette transformation. L'évolution des cadres normatifs régionaux, l'émergence d'acteurs institutionnels engagés et l'innovation numérique renforcent cette dynamique. En mobilisant ces opportunités dans chacun de ses secteurs d'intervention, la COI peut exercer pleinement son rôle catalytique — transformer les inégalités en moteurs de développement et faire de chaque projet un levier direct de changement social et économique durable.

Opportunités institutionnelles

La COI bénéficie d'un engagement politique fort au niveau de son Secrétariat Général et du Conseil des ministres, qui reconnaissent l'égalité de genre, la jeunesse et l'inclusion comme des leviers de crédibilité régionale. L'existence de mécanismes régionaux déjà en place (Points Focaux Genre, Officiers Permanents de Liaison, plateformes existants) constitue une base solide pour institutionnaliser les standards communs et renforcer la gouvernance inclusive. La convergence avec les cadres internationaux (ODD, Agenda 2063, Beijing+30) offre également une légitimité accrue.

Les secteurs porteurs de l'Indianocéanie (agriculture, économie bleue, climat, énergie renouvelable) représentent des espaces stratégiques pour l'autonomisation économique inclusive. La demande croissante en investissements durables et sensibles au genre ouvre la voie à des partenariats innovants. Les expériences menées dans le cadre des projets de la COI – qu'il s'agisse de programmes d'appui à l'entrepreneuriat féminin, de dispositifs de formation numérique pour les jeunes ou d'initiatives d'adaptation climatique – offrent déjà des enseignements pratiques qui peuvent être diffusés et adaptés à l'échelle régionale. En s'appuyant sur ces acquis, la région peut favoriser une transformation économique équitable et renforcer la résilience collective.

Opportunités économiques

Opportunités sociales et culturelles

La montée en puissance des organisations de jeunesse et de la société civile dans la région constitue un facteur clé de transformation. Le Parlement des jeunes de la COI et les associations locales offrent des espaces de participation et de plaidoyer qui renforcent l'appropriation sociale de la stratégie. Par ailleurs, l'évolution progressive des normes sociales vers une meilleure reconnaissance des droits des femmes et des personnes vulnérables crée un terrain favorable à la prévention des VBG et à la promotion de l'inclusion.

Le développement des outils numériques et des systèmes d'information régionaux (tableaux de bord, bases de données harmonisées) permet d'améliorer la collecte, l'analyse et l'utilisation des données désagrégées. Ces innovations facilitent la redevabilité, la transparence et l'apprentissage continu. Elles offrent également des moyens de communication inclusifs et accessibles pour sensibiliser les populations et renforcer la mobilisation régionale.

Opportunités technologiques et numériques

Opportunités partenariales

La stratégie bénéficie d'un soutien financier et technique de partenaires internationaux (UE, AFD, ONU Femmes, Union Africaine), qui reconnaissent la pertinence d'une approche régionale harmonisée. Les synergies avec d'autres organisations régionales (SADC, COMESA) permettent de mutualiser les ressources et d'accélérer l'intégration des standards. Le secteur privé et les médias représentent également des alliés potentiels pour promouvoir des modèles économiques inclusifs et sensibiliser sur les enjeux de genre et d'inclusion.

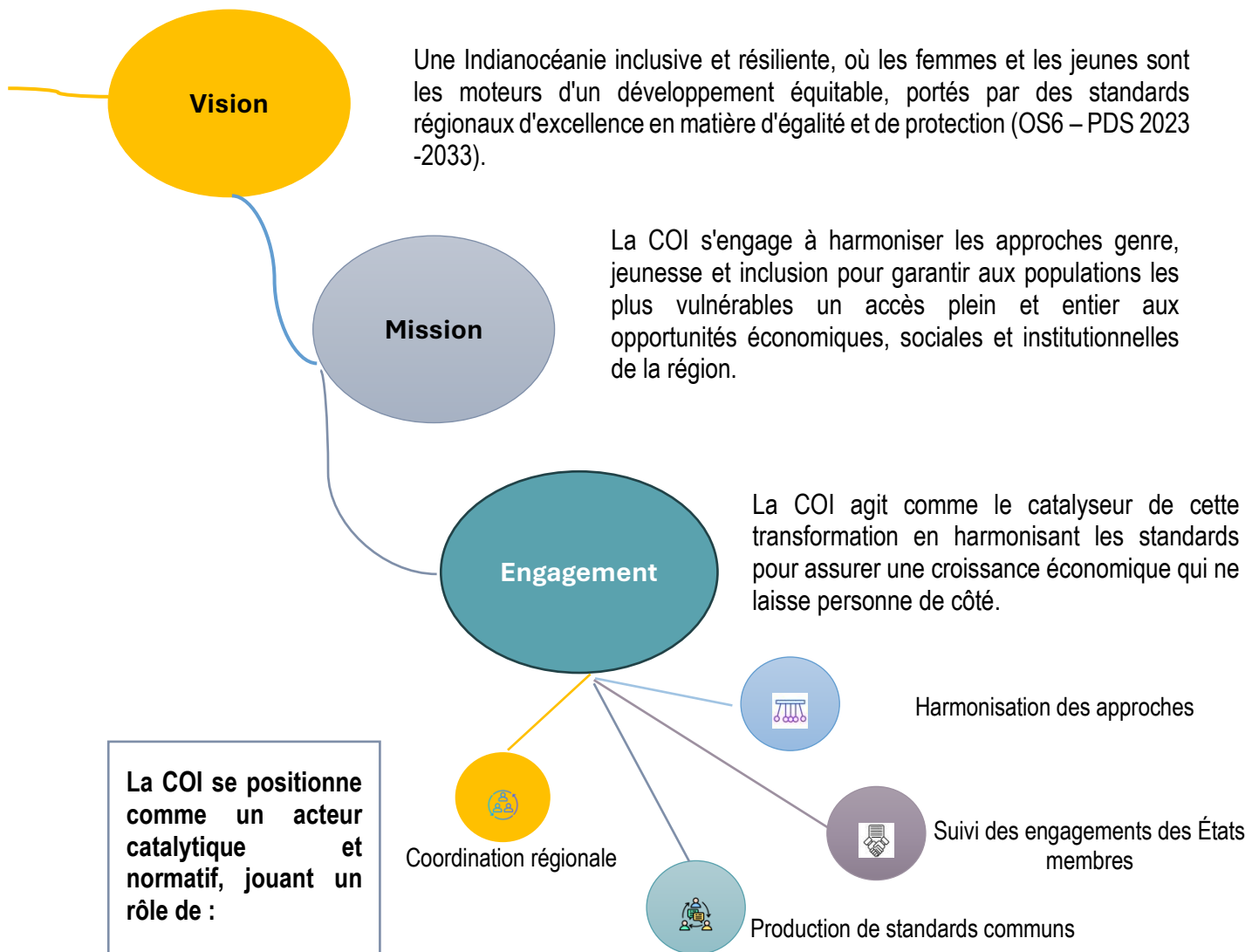
Facteurs de transformation :

- **Leadership institutionnel** — L'efficacité des politiques d'inclusion repose sur un engagement fort et visible des institutions, traduit en exemplarité managériale et en appropriation interne à tous les niveaux.
- **Convergence régionale** — L'harmonisation des politiques nationales autour de référentiels communs renforce la cohérence des actions et permet de mutualiser ressources, normes et mécanismes de suivi¹⁵ à l'échelle régionale.
- **Participation citoyenne** — L'implication active des femmes, des jeunes et des organisations communautaires dans la conception et le suivi des politiques améliore leur pertinence et garantit leur durabilité.
- **Innovation numérique** — Les outils numériques renforcent le suivi-évaluation, la transparence et l'accès aux services.
- **Plaidoyer coordonné** — Des stratégies de plaidoyer multisectorielles et des campagnes coordonnées sont indispensables pour modifier durablement les normes sociales et réduire les inégalités de genre¹⁶.
- **Capitalisation et apprentissage** — Le partage structuré des bonnes pratiques entre projets et entre pays membres renforce l'efficacité collective des interventions et accélère la montée en compétences.

¹⁵ BAD

¹⁶ ONU Femmes

4 Cadre stratégique COI – Genre, Jeunesse et Inclusion



La COI n'agit pas à la place des États, mais crée les conditions pour qu'ils avancent ensemble, de manière harmonisée, mesurable et redevable. Elle n'intervient pas comme bailleur ni opérateur direct, mais comme facilitateur de convergence régionale et de redevabilité.

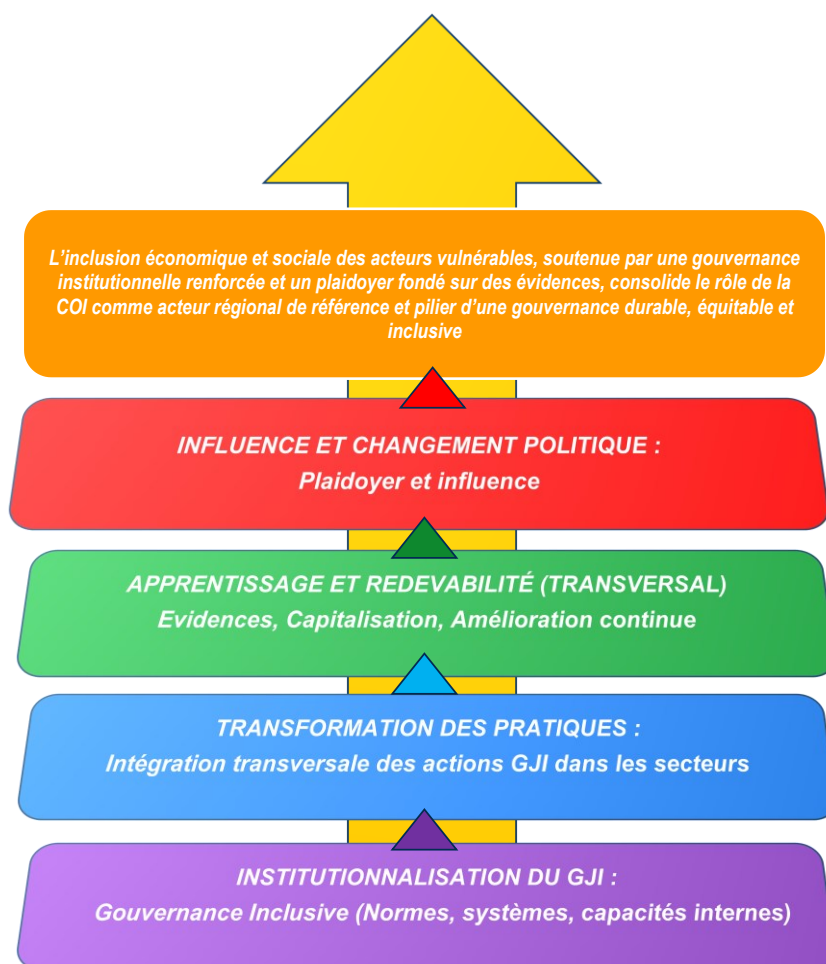
5 Théorie de changements

Hypothèses stratégiques

La stratégie vise à faire de la COI un moteur de gouvernance inclusive à long terme, en s'appuyant sur la transformation équitable des pratiques sectorielles et la participation sécurisée des femmes, des jeunes et des groupes vulnérables dans les secteurs porteurs dès le court terme.

“Si la COI intègre systématiquement le GJI dans sa gouvernance, ses projets et son plaidoyer, en s'appuyant sur des données fiables et des apprentissages documentés, alors elle deviendra un acteur régional de référence capable d'orienter les politiques publiques des États membres vers plus d'équité et d'inclusion.”

Théorie de changements



6 Axes stratégiques transformationnelles

6.1 Axe stratégique 1 : Gouvernance inclusive et transformation institutionnelle

Objectif : Institutionnaliser durablement l'intégration du genre, de la jeunesse et de l'inclusion dans les systèmes de gouvernance, de mécanisme S&E et de redevabilité de la COI.

Résultat attendu : La COI dispose de systèmes de gouvernance intégrant de manière systématique et mesurable le genre, la jeunesse et l'inclusion dans ses politiques, programmes et mécanismes internes.

Objectifs spécifiques	Résultats attendus	Actions clés	Indicateurs
OS 1.1 : Institutionnaliser des standards minimums d'intégration de GJI dans les fonctionnements de la COI	<i>R1.1 : Les standards minimums sont systématiquement appliqués à la gouvernance institutionnelle et au cycle de vie de tous les projets de la COI.</i>	Adoption de standard minimum GJI dans les projets/programmes de la COI ¹⁷	% de nouveaux projets/programmes intégrant les standards minimums GJI
		Intégration des domaines GJI dans la gouvernance et le cycle de vie de tous les projets de la COI, en conformité avec les marqueurs de l'OCDE-CAD.	% de projets de la COI classés CAD 1 au minimum selon le marqueur Genre de l'OCDE dès la phase de formulation.
		Mettre en place le Budget Sensible au Genre (BSG) à travers le système de marquage budgétaire ¹⁸ dans les lignes de dépenses de la COI et ses projets	% de budget de la COI et des projets COI disposant d'un marquage budget marqué GJI
		Intégration de tableau de bord et d'indicateurs GJI dans le dispositif de Suivi-Évaluation de la COI incluant des mécanismes de contrôle de conformité et d'analyse d'impact.	% des projets de la COI intégrant systématiquement des données désagrégées (par sexe, âge, handicap) et une analyse d'impact GJI.

¹⁷ Standards minimums : diagnostic GJI et analyse de risque VBG, seuil minimum de participation femmes / jeunes 40%, indicateurs désagrégés et thématiques, budgétisation sensible au genre, point focal genre pour le projet, principe de ne pas nuire.

¹⁸ Le marquage (ou *tagging*) budgétaire en termes de genre est une méthode d'analyse qui consiste à identifier et à classer les dépenses selon leur impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le système Finance de la COI et des projets.

Objectifs spécifiques	Résultats attendus	Actions clés	Indicateurs
OS 1.2 : Renforcer les capacités techniques et organisationnelles des staffs de la COI et les partenaires externes (OPL, Consultants, PFG Pays, porteurs de projets COI) pour piloter des politiques / programmes inclusives	<i>R1.2 : La COI dispose de capacités renforcées (staffs, PFG Pays, OPL, consultants externes, porteurs de projets COI) et les outils pour piloter des programmes transformateurs.</i>	Structuration d'un dispositif de formation continue ¹⁹ et d'accompagnement technique personnalisé pour les staffs/consultants projets, les Points Focaux Genre (PFG) pays, porteurs de projets COI.	% de staffs, PFG Pays, OPL, consultants externes, porteurs de projet COI ayant achevé le parcours de formation GJI
		Formation/sensibilisation sur le référentiel GJI par secteur, les outils y afférents et les expériences éprouvées de la COI.	Nombre de personnes formées et sensibilisées désagréé par sexe et pays sur le référentiel, les outils et les expériences éprouvées de la COI.
OS 1.3 : Mobiliser les partenaires et les ressources pour assurer la continuité et la pérennisation des efforts de la COI en matière d'égalité femmes-hommes et d'autonomisation des femmes/jeunes	R1.3 : La COI renforce son positionnement en tant que plateforme de plaidoyer, de coordination et de mobilisation des ressources en faveur du GJI dans l'océan Indien.	Cartographie et mise à jour des partenaires techniques et financiers régionaux et internationaux intervenant sur le genre, la jeunesse et l'inclusion.	Nombre de partenaires techniques et financiers engagés dans les initiatives GJI de la COI.
		Renforcement du plaidoyer régional de la COI auprès des partenaires et espaces régionaux/internationaux afin de porter les priorités des États membres en matière d'égalité femmes-hommes et d'autonomisation économique.	Nombre de partenariats, conventions ou collaborations stratégiques établis pour soutenir les actions GJI transversalement dans les projets de la COI

¹⁹ Intégrant le référentiel sectoriel et outils GJI + MOOC + VBG

6.2 Axe stratégique 2 : Intégration du GJI dans les secteurs d'intervention et l'écosystème COI

Objectif : Assurer que tous les projets et secteurs d'intervention de la COI (santé, sécurité alimentaire, océans, changement climatique, etc.) soient sensibles au genre, la jeunesse et à l'inclusion.

Résultat attendu : Tous les projets COI intègrent le genre, la jeunesse et l'inclusion selon des standards minimums communs et mesurables.

Objectifs spécifiques	Résultats attendus	Actions clés	Indicateurs
OS 2.1 : Fournir un cadre commun et des outils pour les programmes pour l'intégration GJI	<i>R2.1 : Les projets COI appliquent un cadre harmonisé d'intégration GJI</i>	Développement d'un référentiel sectoriel et outils GJI (guides, checklists, modules) harmonisés pour l'usage interne et le plaidoyer.	Nombre de projets COI appliquant le référentiel GJI
OS 2.2 : Consolider le rôle de référence technique de la COI pour orienter les politiques et cadres sectoriels nationaux sur la base d'évidences scientifiques et d'outils GJI.	<i>R2.2 : Les approches GJI des projets COI orientent les pratiques et politiques nationales</i>	Structuration d'un dialogue politique/sectoriel ou rencontres-actions basé sur les évidences des projets COI (capitalisation GJI) ²⁰ .	Nombre de produits de connaissance (notes, études, publications) élaborés et diffusés.
OS 2.3 : Promouvoir l'intégration, la participation et le leadership des femmes, des jeunes et de leurs organisations (OSC) au sein des instances de dialogue et des projets de la COI.	<i>R2.3 : Les espaces de gouvernance, de consultation et de mise en œuvre des projets COI intègrent activement et valorisent la voix, le leadership et l'expertise des femmes et des jeunes.</i>	Renforcement de la gouvernance inclusive de la COI en promouvant des chartes de représentativité auprès des COPIL, en intégrant les associations de femmes et de jeunes comme OSC clés ²¹ , et en mettant à l'échelle les modèles de réseaux de champions régionaux ²² .	% de projets de la COI disposant de mécanismes formels d'inclusion (consultation d'OSC, chartes d'engagement, notes de plaidoyer) ayant permis de tendre vers le seuil de 40% de représentativité des femmes et/ou des jeunes.
OS 2.4 : Garantir un environnement sûr et protecteur²³ et respectueux des droits humains dans la mise en œuvre des projets de la COI.	<i>R2.4 : Les projets de la COI intègrent des mécanismes de prévention des VBG et de protection de l'enfance, alignés sur les réglementations nationales des États membres.</i>	Adoption obligatoire d'une charte VBG, sauvegarde et Ne pas Nuire, politique de zéro tolérance ²⁴ par tous les projets COI et dans les événements menés à tous les niveaux, incluant un mécanisme clair de signalement et de protection.	% de projets / événements COI intégrant et appliquant la charte VBG, Ne Pas Nuire, zéro tolérance (avec mécanisme de sauvegarde et de signalement opérationnel).

²⁰ Ancrage de partenariats avec les universités et/ou centres de recherche.

²¹ Valorisation des jeunes dans le PRJO ou les jeunes champions (expériences GPS et RECOS)

²² Au minimum 40% femmes et jeunes

²³ Aligné avec le PAGI (Plan d'Action Genre Interne)

²⁴ VBG, harcèlement, Prévention de l'Exploitation et des Abus Sexuels ...

6.3 Axe stratégique 3 : Plaidoyer et Orientation politique

Objectif : Renforcer l'orientation politique et normative de la COI pour accélérer l'adoption et la mise en œuvre de cadres inclusifs aux niveaux régional et national.

Résultat attendu : Les États membres adoptent et mettent en œuvre des cadres politiques et institutionnels intégrant le genre, la jeunesse et l'inclusion.

Objectifs spécifiques	Résultats attendus	Actions clés	Indicateurs
OS 3.1 : Plaidoyer institutionnel de haut niveau	<i>R3.1 : L'alignement et l'adhésion des États membres en faveur de la stratégie GJI sont renforcés aux niveaux régional et national.</i>	Organisation périodique de dialogues stratégiques de haut niveau, accompagnés de la production et du portage de positions stratégiques par la COI, pour susciter l'adhésion des États membres.	Nombre de déclarations ministérielles ou positions communes adoptées par les États membres qui intègrent explicitement les priorités du GJI.
OS 3.2 : Plaidoyer technique auprès des ministères sectoriels	<i>R3.2 : Les ministères sectoriels des États membres intègrent au moins une recommandation ou un outil GJI produit par la COI²⁵ dans leurs politiques ou plans sectoriels.</i>	Production et diffusion de recommandations politiques structurées et d'outils GJI standardisés ²⁶ , portés par la COI dans les espaces sectoriels. Positionnement de la COI dans les espaces ²⁷ régionaux et internationaux ²⁸ .	Nombre de ministères sectoriels ayant intégré une recommandation/outil GJI de la COI dans un plan/programme officiel.
OS 3.3 : Plaidoyer public et mobiliser l'écosystème	<i>R3.3 : Les acteurs non étatiques²⁹ contribuent à la promotion des agendas GJI</i>	Structuration des dynamiques d'engagement citoyen et de la société civile autour des enjeux GJI ³⁰ , en valorisant les récits de changement et en mobilisant les médias.	Nombre d'initiatives citoyennes ou de la société civile soutenues ou valorisées par la COI.

²⁵ Capitalisation des expériences des projets alimente le plaidoyer et l'orientation régionale

²⁶ Briefs, notes stratégiques basés sur les expériences COI, valorisation des résultats dans les forums régionaux et internationaux

²⁷ Points Focaux Genre Pays et les ministères sectoriels

²⁸ Forums, festival, événement permettant la visibilité institutionnelle pour la mobilisation de fonds

²⁹ La société civile et les plateformes des jeunes (PRJIO)

³⁰ Campagnes médiatiques, Organisation de festivals, concours universitaires

6.4 Axe stratégique 4 : Capitalisation, suivi-évaluation et apprentissage

Objectif : Transformer les expériences des projets COI en outils pratiques, assurer un suivi institutionnel simple et utile, et diffuser les apprentissages.

Résultat attendu : La COI dispose d'un système de suivi-évaluation et de gestion des connaissances produisant des données fiables et des apprentissages utilisés pour le pilotage stratégique et l'amélioration continue.

Objectifs spécifiques	Résultats attendus	Actions clés	Indicateurs
OS 4.1 : Harmoniser les cadres, outils et indicateurs de suivi-évaluation sensible au genre, à la jeunesse et à l'inclusion (en alignement avec PAGI)	<i>R4.1 : Les données GJI sont systématiquement captées par le système S&E de la COI et consolidées dans un tableau de bord institutionnel fiable, accessible et utilisé pour la prise de décision.</i>	Déploiement de l'utilisation d'un tableau de bord pour consolider les données désagrégées de la COI (projets et autres actions)	% de rapports d'arbitrage ou de décisions du CODIR s'appuyant explicitement sur les notes de conjoncture du tableau de bord GJI.
OS 4.2 : Ancrer une culture d'apprentissage et de capitalisation de GJI	<i>R4.2 : Les connaissances issues des projets sur les GJI sont systématiquement produites, utilisées et diffusées</i>	Mettre en place un mécanisme régional de gestion des connaissances à travers la production d'études de cas, l'organisation d'ateliers d'apprentissage inter-projets et le déploiement de campagnes de communication créatives ³¹ pour diffuser les bonnes pratiques GJI.	Nombre de produits de capitalisation GJI produits et diffusés

³¹ (Concours, expositions, témoignages, partenariats avec médias et orientationurs régionaux)

7 Mise en œuvre du plan stratégique et des ressources

La mise en œuvre de la stratégie GJI repose sur une articulation claire des responsabilités entre la COI, ses instances internes, les Points Focaux Genre, les États membres et les projets, chacun contribuant de manière complémentaire à l'institutionnalisation, au suivi et à la capitalisation des avancées. Le tableau ci-après précise ces rôles afin d'assurer cohérence, redevabilité et efficacité dans l'opérationnalisation des objectifs spécifiques.

7.1 Partage de responsabilité

Cadre institutionnel de mise en œuvre — Stratégie Genre, Jeunesse & Inclusion COI

COI - Institution Pilotage stratégique et supervision	- Intégrer le GJI dans les systèmes institutionnels et projets (gouvernance, budgétisation, S&E). - Produire les référentiels communs et standards minimums. - Développer et maintenir le tableau de bord GJI. - Assurer le plaidoyer institutionnel et technique auprès des États membres et partenaires régionaux.
CODIR et RH Gouvernance interne et gestion des ressources humaines	- Veiller à l'application des standards minimums GJI dans les procédures internes. - Organiser les formations continues et le mentorat. - Assurer la conformité et la redevabilité interne.
Comité GJI Mise en œuvre opérationnelle et relais institutionnel	- Collecter et remonter les données désagrégées. - Assurer le suivi des seuils de participation (femmes, jeunes). - Animer les dynamiques internes d'apprentissage et de partage. - Servir de référents techniques pour les projets et antennes.
Etats Membres Appropriation politique et sectorielle	- Formaliser des engagements politiques en faveur du GJI. - Intégrer les outils et recommandations GJI dans les politiques sectorielles. - Participer aux dialogues régionaux et internationaux. - Valoriser et diffuser les bonnes pratiques nationales.
Projets COI Application concrète et production de connaissances	- Appliquer le cadre commun et les standards minimums GJI. - Produire des données désagrégées et les alimenter dans le système S&E. - Capitaliser les expériences et innovations. - Diffuser les récits de changement et les bonnes pratiques.
Equipe Communication COI Valorisation et diffusion stratégique	- Amplifier médiatiquement les résultats et récits de changement. - Structurer des campagnes de sensibilisation et plaidoyer public. - Assurer la visibilité des engagements et innovations. - Diffuser les produits de capitalisation auprès des parties prenantes.

7.2 Temporalité de la Stratégie (2026 - 2031)

La mise en œuvre peut être découpée en trois phases clés pour permettre une montée en compétence progressive de l'organisation.

Phase I : Lancement et Expérimentation (2026 - 2027)

2026 (An 1) : Lancement d'une phase de test sur un échantillon sélectionné de projets pour expérimenter la standardisation des outils GJI. Finalisation de la conception du tableau de bord GJI et mise à jour des manuels de procédures pour y intégrer les normes minimales.

2027 (An 2) : Formation technique approfondie des équipes de projets, déploiement généralisé des outils de S&E et automatisation de la collecte des données désagrégées via le tableau de bord GJI.

Phase II : Systématisation et Contrôle (2028 - 2029)

2028 (An 3) : Généralisation le marquage budgétaire et des marqueurs OCDE sur 70% des nouveaux projets. Audit interne de conformité aux normes minimales GJI.

2029 (An 4) : Évaluation à mi-parcours de la stratégie GJI. Ajustement des indicateurs en fonction des premières leçons apprises et des résultats d'impact constatés.

Phase III : Capitalisation et Pérennisation (2030 - 2031)

2030 (An 5) : Production d'études de cas sur les succès de transformation sociale et d'inclusion au sein des pays membres.

2031 (An 6) : Évaluation finale de la stratégie. Intégration des acquis dans la prochaine programmation stratégique de la COI post-2031.

7.3 Risques et menaces – Stratégie GJI 2026–2031

La mise en œuvre de cette stratégie s'inscrit dans un environnement complexe qui nécessite une gestion proactive des risques. Quatre grandes catégories de risques ont été identifiées, chacune assortie de mesures d'atténuation.

Risque politique, socioculturel et institutionnel : Les résistances aux standards GJI, les normes patriarcales, la banalisation des VBG, ainsi que l'hétérogénéité des États membres (capacités, gouvernance, priorités) peuvent freiner la transformation institutionnelle et limiter l'appropriation uniforme du standard minimum.

Risques financiers La dépendance aux financements externes fragilise la durabilité des actions. Le PAGE prévoit l'intégration progressive du marquage budgétaire GJI dans les systèmes financiers de la COI, accompagnée d'un plaidoyer pour diversifier les sources de financement et ancrer le GJI dans les priorités programmatiques.

Risques liés aux données L'absence de données désagrégées harmonisées limite la mesure des résultats. Le PAGE développera un système intégré de suivi-évaluation GJI avec des tableaux de bord, des indicateurs harmonisés et des mécanismes de collecte par sexe, âge et vulnérabilité.

Risques opérationnels et externes La faible coordination intersectorielle, la surcharge administrative et les crises éventuelles peuvent affecter la continuité des interventions. Le PAGE y répond par une gouvernance coordonnée, la simplification des outils, le recours au numérique et l'intégration systématique de la résilience inclusive dans la conception des projets.

8 Mécanisme de suivi-évaluation

Le mécanisme de suivi-évaluation de la Stratégie GJI de la COI (2026–2031) vise à assurer un suivi régional harmonisé, coordonné et orienté vers les résultats, afin de mesurer les progrès, éclairer la prise de décision et renforcer la redevabilité. Il repose sur plusieurs principes : l'alignement stratégique avec le PDS 2023–2033 et le PAP 2025–2029, le pilotage régional assuré par la COI, l'harmonisation des indicateurs et outils pour garantir la comparabilité, la collecte systématique de données désagrégées (sexe, âge, handicap), la redevabilité et transparence à travers des rapports réguliers et diffusés, ainsi que l'apprentissage continu par l'utilisation des données pour améliorer les politiques et interventions.

Sur le plan institutionnel, la COI assure le pilotage et l'application des standards internes, tandis que le Comité GJI et les projets sont responsables de la collecte et de la transmission des données dans un format harmonisé. Ces données sont consolidées et analysées au niveau de la COI pour identifier les écarts et orienter les ajustements. Un tableau de bord numérique partagé constitue l'outil central de suivi, permettant de visualiser les indicateurs GJI/VBG et de faciliter les dialogues institutionnels. Ces dialogues, organisés régulièrement, favorisent la validation des résultats, l'apprentissage collectif et l'amélioration continue. Les conclusions issues du suivi alimentent directement la prise de décision stratégique et l'ajustement des interventions. Enfin, un dispositif d'appui technique interne (formations, outils, micro-certifications) garantit l'appropriation par le personnel de la COI et les États membres, tandis que l'équipe communication valorise et diffuse les résultats pour renforcer l'impact et l'appropriation publique.

8.1 Objectif du mécanisme de suivi-évaluation

Le mécanisme de suivi-évaluation vise à assurer un pilotage efficace de la stratégie en permettant le suivi régulier des progrès, l'analyse des résultats atteints, l'identification des défis et l'ajustement des interventions. Il contribue également à renforcer la redevabilité institutionnelle, l'apprentissage organisationnel et la capitalisation des bonnes pratiques au sein de la COI.

8.2 Principes du suivi-évaluation

- Approche participative impliquant les projets, directions et points focaux ;
- Collecte régulière de données qualitatives et quantitatives ;
- Désagrégation des données (sexe, âge, handicap lorsque pertinent) ;
- Alignement avec les cadres stratégiques et systèmes existants de la COI ;
- Utilisation des résultats pour l'amélioration continue ;
- Transparence et redevabilité institutionnelle.

8.3 Architecture du mécanisme

Niveau	Responsabilités principales
Coordination institutionnelle	Supervision globale du suivi de la stratégie, consolidation des rapports et validation des résultats
Comité GJI / référents GJI	Collecte des données, suivi des indicateurs et remontée des informations
Projets et programmes	Intégration des indicateurs dans les activités et reporting périodique

Niveau	Responsabilités principales
Comité technique / CODIR	Revue des progrès, arbitrage stratégique et recommandations
Partenaires / États membres	Contribution au suivi, partage des données et participation aux revues

8.4 Outils et processus de suivi

Le suivi reposera sur un système de reporting harmonisé permettant la collecte et l'analyse régulière des données issues des projets, directions et partenaires. Les informations seront consolidées au niveau institutionnel afin d'alimenter les revues stratégiques et la prise de décision.

- Cadre de résultats avec indicateurs ;
- Plan de suivi-évaluation ;
- Tableau de bord institutionnel ;
- Fiches de collecte de données ;
- Mécanisme de capitalisation des pratiques et leçons apprises.

9 Projection de budget de mise en œuvre

La mise en œuvre de la Stratégie GJI de la COI (2026–2031) requiert un cadre de financement structuré, prévisible et diversifié, aligné sur les trois phases de la stratégie. Ce cadre ne fixe pas de montants fermes mais définit les niveaux d'effort relatifs, les sources de financement prioritaires et les leviers de mobilisation pour chaque phase, afin d'orienter la programmation et les négociations avec les partenaires.

Il repose sur une approche de financement mixte combinant contributions institutionnelles des États membres, appuis des partenaires techniques et financiers (PTF), et mécanismes innovants. L'objectif est de garantir la viabilité progressive, la montée en échelle et la durabilité des interventions sur toute la période.

9.1 Stratégie de mobilisation des ressources

La logique de mobilisation évolue selon les trois phases stratégiques : une phase d'amorçage concentrée sur la mise en place des fondations, une phase de systématisation appuyée par des financements multi-bailleurs, et une phase de pérennisation orientée vers l'autonomisation progressive.

Phase I 2026 – 2027	Phase II 2028 – 2029	Phase III 2030 – 2031
Lancement et Expérimentation	Systématisation et Contrôle	Capitalisation et Pérennisation
• Mobilisation des financements de démarrage auprès des PTF et États membres • Alignement avec les projets et programmes existants des partenaires	• Expansion des financements multi-bailleurs via des projets structurants régionaux • Développement de projets régionaux intégrés à fort effet de levier	• Institutionnalisation du financement GJI dans les budgets récurrents de la COI • Pérennisation via les mécanismes régionaux (fonds dédiés, contributions statutaires)

• Intégration des composantes GJI dans les instruments déjà financés • Mise en place des mécanismes de coordination et de suivi financier	• Renforcement des cofinancements et contributions accrues des États membres • Recours aux mécanismes de financement innovants (fonds climatiques, blended finance)	• Transition progressive vers un financement domestique accru et autonome • Capitalisation et transfert des modèles de financement aux États membres
--	--	---

9.2 Sources de financement

Trois catégories de sources structurent le cadre de financement, avec des rôles complémentaires et des parts estimatives reflétant la nature régionale et transformatrice de la stratégie GJI.

Source de financement	Description	Part estimative	Justification stratégique
Financements institutionnels (États membres COI)	Contributions des États membres pour l'appropriation, le fonctionnement et la pérennité des actions régionales	5 – 10%	Assure l'ancrage institutionnel, la légitimité régionale et la durabilité minimale des interventions
Partenariats techniques et financiers (PTF + secteur privé)	Appui des bailleurs internationaux (UE, BM, BAD, ONU) et du secteur privé pour les programmes à fort impact	75 – 90%	Source principale de financement des programmes, des investissements structurants et de la mise à l'échelle
Mécanismes innovants de financement	Blended finance, fonds climatiques, fonds régionaux, instruments incitatifs (économie verte, bleue, entrepreneuriat inclusif)	10 – 20%	Permet d'introduire innovation, effet de levier et diversification des ressources

Note : Ces proportions sont indicatives et seront actualisées lors de l'élaboration du plan de travail annuel et budgétaire (PTAB) de chaque phase, en fonction des opportunités de financement identifiées.

Références bibliographiques

Cadre régional COI et Océan Indien

- **Plan de développement stratégique (PDS 2023–2033)**
- Stratégies régionales sectorielles COI (climat, sécurité alimentaire, santé, etc.)

Cadres internationaux de référence

- **Nations Unies (2015)** – *Agenda 2030 pour le développement durable (ODD)*
- **UN Women (2017–2023)** – *Gender Equality Strategy & normative frameworks on gender mainstreaming*
- **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW, 1979)**
- **Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995)**
- **Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRPD, 2006)**
- **Organisation internationale du Travail (OIT)** – *Normes sur l'emploi des jeunes et travail décent*

Cadres régionaux et africains

- **Union Africaine (2015)** – *Agenda 2063 : The Africa We Want*
- **Union Africaine (2003)** – *Protocole de Maputo sur les droits des femmes en Afrique*
- **CAFI / CEDEAO / SADC (selon pertinence)** – *Stratégies genre et inclusion régionales*
- **BAD (2021–2025)** – *Stratégie Genre de la Banque Africaine de Développement*
- **NEPAD** – *Programmes de développement humain et inclusion économique*

Institutions financières et partenaires techniques

- **Banque mondiale (2021–2025)** – *Gender Strategy & Social Inclusion Framework*
- **Union européenne (2021–2027)** – *Gender Action Plan III (GAP III)*
- **UNDP (2022)** – *Human Development Report & Inclusion frameworks*
- **UNICEF (2021–2025)** – *Child Protection and Social Inclusion Strategy*
- **UNFPA (2022–2025)** – *Gender-Based Violence and Youth Strategy*

Données, rapports et études régionales

- **World Bank Gender Data Portal**
- **UN Women Data Hub**
- **ILOSTAT (OIT)** – données emploi jeunes et femmes
- **UNICEF Data** – indicateurs jeunesse et protection
- **Rapports nationaux des États membres COI** (genre, VBG, inclusion, pauvreté)
- **DHS / MICS surveys** (indicateurs genre, santé, VBG, handicap)