

CIT 2014-2017

Le genre et la réduction des inégalités femmes-hommes

CADRE D'INTERVENTION TRANSVERSAL 2014-2017

RÉSUMÉ 	5
1 L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, UN VÉRITABLE ENJEU DE DÉVELOPPEMENT	8
1.1 Le constat : des inégalités entre femmes et hommes universelles et persistantes	9
1.2 Qu'est-ce que le genre, et quel lien avec les processus de développement ?	11
1.3 Le genre dans l'agenda international du développement et la nouvelle stratégie française Genre et Développement	12
2 ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU GROUPE AFD SUR LE GENRE	15
2.1 Finalité et priorités stratégiques du Cadre d'intervention transversal Genre	16
2.2 Trois priorités opérationnelles pour contribuer à un développement durable, inclusif et équitable	17
3 OPÉRATIONNALISATION DU CADRE D'INTERVENTION TRANSVERSAL GENRE	19
3.1 Développement d'une approche Genre sectorielle et géographique	20
3.2 Intégration transversale du genre dans le cycle du projet : les étapes clés	23
3.3 Évaluation et capitalisation des expériences	27
3.4 Renforcement des capacités internes sur les questions de genre	28
3.5 Sensibilisation et formation des partenaires opérationnels de l'AFD sur le genre	29
3.6 Participation à la réflexion et aux débats sur le genre et le développement	30
3.7 Modalités de mise en œuvre et de suivi	32
ANNEXES 	35



Résumé

Résumé

L'égalité entre les sexes est un puissant facteur de développement, de croissance et de lutte contre la pauvreté.

La pauvreté dans le monde est inégalement répartie, les femmes représentant 70 % des pauvres du monde. On estime que les femmes effectuent 66 % du travail mondial, produisent 50 % de la nourriture mais ne perçoivent que 10 % des revenus et 1 % des titres de

propriété (UNICEF¹, 2007). Ces chiffres qui appréhendent l'accès des femmes aux divers domaines de la vie sociale, économique et politique attestent de l'importance de ces inégalités de genre, et des nombreux facteurs de résistance qui empêchent qu'un véritable changement ait lieu.

Les bénéficiaires d'une prise en compte du genre pour le développement sont

aujourd'hui reconnus par les bailleurs : « Les inégalités entre les sexes signifient non seulement renoncer à l'importante contribution que les femmes peuvent apporter à l'économie, mais aussi perdre le bénéfice d'années d'investissements dans l'éducation des filles et des jeunes femmes. En exploitant au mieux les talents, on peut s'assurer que les femmes et les hommes aient les mêmes chances d'apporter leur pierre à l'édifice, aussi bien dans la sphère familiale qu'au travail, ce qui concourt au bien-être des uns comme des autres, et plus généralement de la société. » Plusieurs études récentes réalisées au niveau macroéconomique montrent **la pertinence des actions visant l'égalité femmes-hommes** : davantage d'égalité en matière d'accès à l'éducation, à la santé, aux ressources financières et aux opportunités économiques contribuent à la croissance, à la cohésion sociale et participent à la mise en œuvre du pilier social

du développement durable. L'égalité entre les sexes y apparaît comme un **puissant facteur de développement, de croissance, de développement durable et de lutte contre la pauvreté.**

La France a ratifié la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en 1983. Les conférences mondiales sur les femmes et celles sur la population, ainsi que les OMD, ont mis en avant la question des inégalités femmes-hommes sur l'agenda international. Dans ce contexte, la stratégie française Genre et Développement adoptée en Comité interministériel de la coopération internationale et du développement (CICID), le 31 juillet 2013, définit les priorités de la France dans le domaine de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, et constitue un cadre d'action pour tous les partenaires du développement.

Depuis début 2013, l'AFD a lancé son propre processus d'élaboration de sa stratégie Genre, par une approche participative qui a réuni l'ensemble des entités concernées. Le Cadre d'intervention transversal (CIT) sur le genre, dont la finalité est de contribuer à un développement durable, inclusif et équitable entre les femmes et les hommes, s'articule autour de trois priorités opérationnelles :

- prévenir les inégalités femmes-hommes dans les opérations de l'AFD ;
- promouvoir le genre comme un des objectifs de ses interventions ;
- accompagner l'évolution des sociétés sur les enjeux de genre.

1 Voir le tableau en annexe 4 pour la signification des sigles et acronymes.

Les principaux indicateurs de suivi du CIT Genre seront les suivants :

1. 100 % des projets de l'AFD seront renseignés selon le marqueur CAD² de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes d'ici à 2017 ;
2. au moins 50 % des opérations financées par l'AFD dans les états étrangers à l'horizon 2017, devront recevoir la note 1 ou 2 du marqueur CAD de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes, à l'exception des financements AFD apportés sous forme d'aide budgétaire globale ou sectorielle ou de ligne de crédit non affectée ;
3. 90 % des chefs de projets et des managers de l'AFD auront reçu une formation ou une sensibilisation sur le genre en 2017.

*La finalité
du CIT Genre est
de contribuer à un
développement durable,
inclusif et équitable entre
les femmes et les
hommes.*

De façon à atteindre ces cibles, le CIT Genre débouchera sur une mise en œuvre, décentralisée et structurée autour des six axes suivants :

- développer et mettre en œuvre des **feuilles de route** Genre spécifiques aux secteurs et géographies d'intervention de l'AFD ;
- systématiser l'intégration du genre tout au long du **cycle de projet** ;
- **évaluer** et capitaliser les expériences acquises ;
- **renforcer les capacités** internes sur les questions de genre ;
- **sensibiliser** les partenaires de l'AFD sur le genre ;
- **participer aux débats et à la réflexion sur le genre et le développement.**

La mise en œuvre du CIT Genre de l'AFD sera évaluée annuellement par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, aux côtés de la stratégie française Genre et Développement.

2 Pour plus d'informations sur le marqueur CAD (Comité d'aide au développement), se reporter au tableau page 33.

1

L'égalité femmes-hommes, un véritable enjeu de développement

L'égalité femmes-hommes, un véritable enjeu de développement

1.1 | Le constat : des inégalités entre femmes et hommes universelles et persistantes

Aucun pays au monde, aussi développé soit-il, ne dispose à ce jour d'une organisation de la société permettant aux hommes et aux femmes de participer sur un pied d'égalité à la vie civique, économique, sociale, culturelle ou politique. **La pauvreté dans le monde est inégalement répartie**, les femmes représentant 70 % des pauvres du monde (UNIFEM, 2008). Cette pauvreté est liée à un accès et à un contrôle insuffisants aux ressources et aux différentes formes de capital (humain, physique, financier,...) : on estime que les femmes effectuent 66 % du travail mondial, produisent 50 % de la nourriture mais ne perçoivent que 10 % des revenus et 1 % des titres de propriété (UNICEF, 2007). Les chiffres qui appréhendent l'accès des femmes aux divers domaines de la vie sociale, économique et politique attestent de ces inégalités de genre et des nombreux facteurs de résistance au changement.

→ Même si les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes, elles sont discriminées à chaque étape de leur vie en ce qui concerne leur **santé**. Cela est dû, notamment, au manque d'accès aux soins (de santé sexuelle et reproductive en particulier) et à leur vulnérabilité accrue face à certaines maladies ou sur le plan nutritionnel : en 2010, 287 000 femmes sont décédées pendant ou suite à leur grossesse ou leur accouchement. Chaque année, près de 16 millions d'adolescentes connaissent une grossesse précoce, souvent non désirée, et on estime que 3 millions de jeunes filles âgées de 15 à 19 ans subissent des avortements à risque. Les complications de la grossesse et de l'accouchement sont l'une des principales causes de décès pour les jeunes filles âgées de 15 à 19 ans. 60 millions de filles sont mariées avant l'âge de 15 ans. De plus, une femme sur six est victime de violence dans le monde, et 100 millions sont victimes de mutilations génitales féminines³.

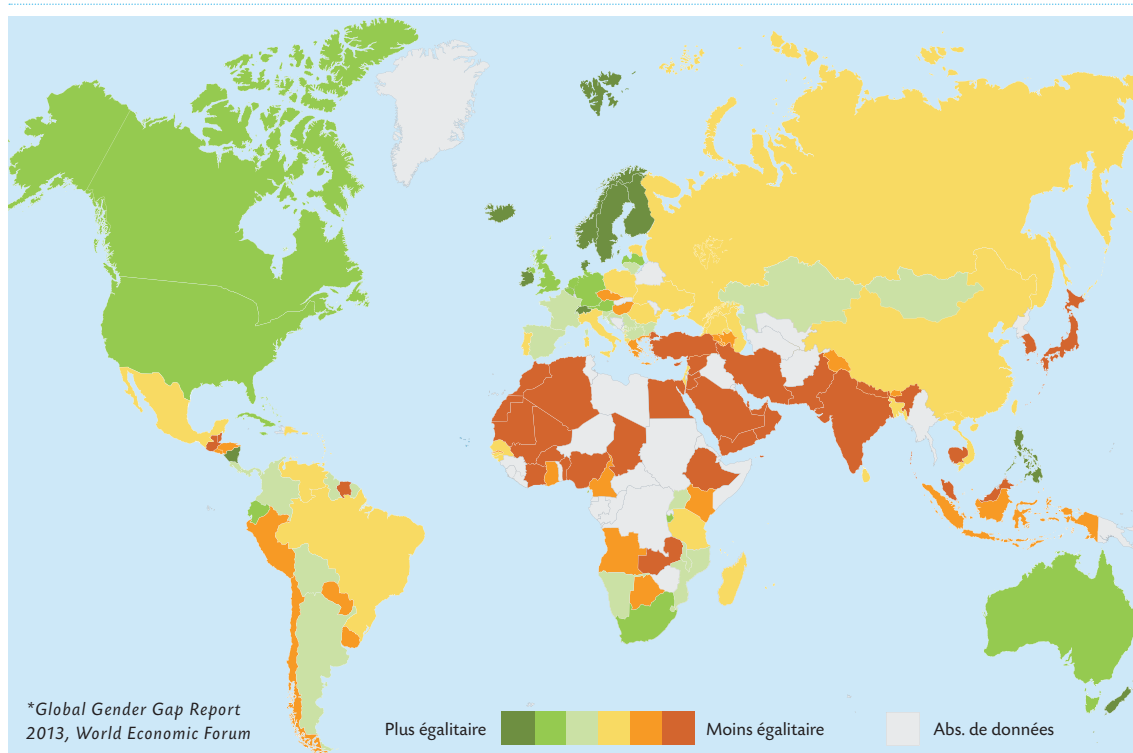
→ **L'accès à l'éducation** est le domaine dans lequel les progrès en matière de réduction des inégalités femmes-

hommes ont été les plus tangibles au cours des dernières décennies (grâce aux Objectifs du Millénaire pour le développement – OMD). Les inégalités persistent néanmoins et les filles sont davantage touchées par l'échec et l'abandon scolaire, notamment au niveau du secondaire : en Afrique subsaharienne, moins de 30 % des filles y sont inscrites (UNDESA, 2010). Les filles sont confrontées à des obstacles particuliers tout au long de leur scolarité : les coûts de scolarisation, les mariages précoces, les conditions de sécurité notamment dans les transports, les violences sexuelles. La construction scolaire, la présence de sanitaires, le recrutement et la rémunération des enseignantes ont également un impact sur la scolarisation des filles. Plus globalement, dans les pays en développement, au niveau de l'éducation tertiaire, même si la participation des filles tourne autour de 50 %, celle-ci se limite à certains secteurs considérés comme traditionnellement féminins, avec comme conséquence une sous-représentation des filles dans les sphères des sciences et de l'ingénierie. Les dispositifs de formation formels/rénovés, qui offrent un champ de formation plus large (alphabétisation, gestion,...) existent surtout pour des secteurs perçus aujourd'hui comme traditionnellement masculins, et ne se féminisent donc que lentement. Or, l'éducation des filles, et en particulier leur maintien dans le système scolaire après le primaire, est un levier clé pour le développement, à des niveaux divers. Elle favorise leur participation au marché du travail, leur autonomisation et leur conscience du droit à disposer de leur corps, notamment sur l'âge du mariage et des premières grossesses ou sur le nombre d'enfants souhaités. Elle agit également de manière indirecte sur le bien-être et le capital humain des enfants dont elles s'occupent. Par ces biais, l'éducation des filles est vue comme un facteur essentiel dans la réalisation d'un possible dividende démographique, participant à la fois à la diminution des taux de fécondité et à l'amélioration du capital humain de la population active.

3 OMS, Aide-mémoire n°348 et n°364, mai 2012.

- Dans la plupart des pays, les femmes sont discriminées dans l'**accès au marché du travail formel** : leur taux de participation est globalement bien plus faible que celui des hommes, elles occupent les secteurs les moins valorisés et retirent une part généralement faible des produits et revenus issus de leur contribution à l'activité économique. Les facteurs institutionnels, culturels, sociaux sont autant d'obstacles à l'entrée des femmes sur le marché du travail. Elles sont en revanche fortement présentes dans les secteurs informels de l'économie, caractérisés par l'absence ou la faiblesse de la rémunération, l'absence de contrat, de protection sociale. À cela s'ajoute leur implication – importante voire exclusive – dans des activités non comptabilisées dans les économies nationales mais pourtant fortement consommatrices de temps (travaux domestiques, corvées d'eau et de bois, éducation des enfants, soins aux personnes dépendantes,...).
- Les femmes représentent 43 % de la **main d'œuvre agricole** dans les pays en développement (FAO, 2009). 1,6 milliard de femmes vivent de l'agriculture et sont à l'origine de la moitié de la nourriture produite dans le monde (*Worldwatch Institute*, 2011). Cependant, leurs revenus sont plus faibles que ceux des hommes, avec des écarts pouvant aller jusqu'à 50 %. De plus, ce sont souvent les hommes qui contrôlent la vente de la production et parfois également les revenus qu'ils en retirent.
- Globalement, on estime que seule la moitié de la population adulte (soit 2,7 milliards d'individus) et un quart des pauvres⁴ ont accès à des services financiers formels, c'est-à-dire offerts par des banques ou des institutions de microfinance réglementées et supervisées. Quelles que soient les régions du monde, **les femmes ont en moyenne moins que les hommes accès à ces services financiers** : 47 % des femmes ont un compte dans une institution formelle, contre 55 % des hommes. La différence est particulièrement marquée en Afrique du Nord et au Moyen-Orient (13 % des femmes, 23 % des hommes) et en Asie du Sud (25 % des femmes, 41 % des hommes).
- Au niveau de la **gouvernance économique et politique mondiale**, les statistiques sont également très parlantes : seulement 13 des 500 plus grandes entreprises ont une femme à leur tête, et les femmes ne représentent qu'environ 17 % des élus parlementaires dans le monde. Cette faible participation aux instances de décision se retrouve au niveau de la **sphère familiale** (absence de droits de propriété, pouvoir de décision limité quant à l'utilisation des revenus des ménages ou à l'autonomie de choix et

LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES DANS LE MONDE*



4 Définis ici comme des personnes vivant avec moins de deux dollars par jour.

Sur le plan mondial, l'écart entre les femmes et les hommes s'est légèrement réduit en 2013 grâce à certaines améliorations ponctuelles sur le plan de l'égalité économique et de la participation à la vie politique, selon le *Global Gender Gap Report 2013* qui donne un aperçu global des inégalités de genre et de leur persistance⁵ (*World Economic Forum 2013*). « L'indice révèle l'émergence de quatre grands groupes : le premier groupe est celui dont les pays ont investi dans la santé et l'éducation des femmes et qui en constatent les retombées en terme de participation en économie et en politique. Le deuxième groupe comprend les pays qui investissent également dans ces secteurs, sans

pour autant exploiter les retombées de ce réservoir de compétences en raison de barrières sociales et institutionnelles. Dans le troisième groupe, on trouve des pays où la parité femmes-hommes souffre encore d'un écart important en termes d'éducation et de santé, empêchant les femmes d'exploiter leur véritable potentiel alors qu'elles jouent un rôle important sur le marché du travail, bien que ce soit à des postes faiblement qualifiés. Le dernier groupe inclut les pays où l'écart subsiste sur tous les plans : éducation, rôle économique, participation à la vie politique. » Les régressions observées dans la position économique et sociale des femmes sont révélatrices de la taille des enjeux.

1.2 | Qu'est-ce que le genre, et quel lien avec les processus de développement ?

Le genre est un concept qui renvoie à la **répartition des rôles et à la nature des relations entre les femmes et les hommes**. Contrairement au sexe biologique, cette construction sociale des rapports de genre évolue dans le temps et dans l'espace. Ainsi, **les statuts, rôles et responsabilités ainsi que le pouvoir** attribués aux individus **peuvent-ils varier en fonction d'autres critères que la seule appartenance à l'un ou l'autre sexe** ; en fonction du pays, de la culture, de l'âge, de l'ethnie, du statut politique, du groupe socio-économique, de la caste, de la religion, de l'orientation sexuelle,... Dans certaines cultures d'Afrique subsaharienne, par exemple, les aînées peuvent avoir davantage de pouvoir que des hommes appartenant à une classe d'âge inférieure.

Toutefois, ces rôles ont historiquement le plus souvent été défavorables aux femmes, et sont à l'origine de nombreuses inégalités observées encore aujourd'hui et illustrées ci-avant. Pour les réduire, il faut **comprendre le mécanisme des rapports de genre**, c'est-à-dire en quoi les rapports de genre sont structurants au niveau d'une société et de son développement, sans se focaliser exclusivement sur les femmes.

C'est dans cette logique que s'inscrit l'approche Genre et Développement, qui promeut l'égalité des droits formels

et réels ainsi qu'un partage équitable des ressources et responsabilités entre les femmes et les hommes⁶. En même temps, elle rend visibles les inégalités afin qu'elles soient prises en compte directement dans les politiques, programmes et projets de développement. L'approche Genre et Développement comprend aussi la prévention et la répression des violences fondées sur le sexe. La promotion de l'égalité entre les sexes est tout d'abord un objectif concret de mise en œuvre des droits humains fondamentaux tels qu'inscrits et reconnus dans diverses conventions internationales.

Les bénéfices d'une prise en compte du genre pour le développement sont aujourd'hui reconnus par les bailleurs : « Les inégalités entre les sexes signifient non seulement renoncer à l'importante contribution que les femmes peuvent apporter à l'économie, mais aussi perdre le bénéfice d'années d'investissements dans l'éducation des filles et des jeunes femmes. En exploitant au mieux les talents, on peut s'assurer que les femmes et les hommes aient les mêmes chances d'apporter leur pierre à l'édifice, aussi bien dans la sphère familiale qu'au travail, ce qui concourt au bien-être des uns comme des autres, et plus généralement de la société.⁷ » Ces bénéfices ne font pas à ce stade l'objet d'un consensus dans l'intégralité des pays d'intervention de l'AFD.

5 Cet index examine le fossé entre les hommes et les femmes dans quatre domaines : la participation économique et les opportunités, les résultats éducatifs, la santé et la survie, la participation à la vie politique.

6 L'approche Genre et Développement se distingue ainsi de l'approche Femme et Développement, développée pendant

les années 1970 et promouvant des projets exclusivement destinés aux femmes. La mise en œuvre de cette approche s'est néanmoins révélée insuffisante, voire contre-productive dans certains cas, en négligeant les effets sur la répartition des rôles entre hommes et femmes ainsi produits.

7 *Inégalités hommes-femmes. Il est temps d'agir*, OCDE, 2012.

Pourtant, plusieurs études récentes (Banque mondiale, OCDE, 2012) réalisées au niveau macroéconomique montrent **la pertinence des actions visant l'égalité femmes-hommes**, davantage d'égalité en matière d'accès à l'éducation, à la santé, aux ressources financières et aux opportunités économiques contribuant à la croissance, à la cohésion sociale et participant à la mise en œuvre du pilier social du développement durable. L'égalité entre les sexes y apparaît comme un **puissant facteur de développement, de croissance, de développement durable et de lutte contre la pauvreté**.

De la même manière, la Banque mondiale (BM), dans son rapport sur le développement mondial de 2012, identifie l'égalité entre les femmes et les hommes comme un atout majeur pour l'économie, une plus grande parité permettant d'accroître la productivité, de faire bénéficier la génération suivante de meilleures conditions de vie et de rendre les institutions plus représentatives : « Il est impossible de prétendre au développement en ignorant la moitié de la planète. »

SANS L'INTÉGRATION DES QUESTIONNEMENTS LIÉS AU GENRE, UN DÉVELOPPEMENT INEFFICACE ? UN EXEMPLE DE PROJET

Un projet de soutien à l'élevage des buffles avait pour objectifs principaux **1.** l'amélioration de la situation nutritionnelle des enfants grâce au lait des bufflonnes, **2.** la scolarisation de plus d'enfants grâce aux revenus tirés de la vente d'une partie du lait, **3.** l'amélioration du niveau de vie de la communauté (CEDPA, 1997). Un an après la réalisation du projet, l'évaluation fait état d'une aggravation de la situation nutritionnelle des enfants ainsi que de la baisse de la scolarisation des filles. Autrement dit, le projet a eu des résultats contraires à ceux attendus. Comment cela s'explique-t-il ? Dans cette communauté, il revenait aux femmes d'élever le bétail, y compris les nouveaux buffles. Le projet a ainsi eu pour effet d'augmenter la charge de travail des femmes. Ensuite, bien que ce soient les femmes qui élèvent les buffles, ce sont les hommes qui vendent le lait pour obtenir des revenus. Les hommes ont ainsi tiré profit de la valeur monétaire sans pour autant l'investir pour les enfants, dont la situation nutritionnelle s'est aggravée. Enfin, les hommes ont utilisé une partie de ces nouveaux revenus pour envoyer leurs fils dans de meilleures écoles, qui coûtaient plus cher. Les filles restaient au foyer pour aider leur mère à s'acquitter du travail supplémentaire entraîné par l'élevage des buffles. Ce projet est un exemple parmi d'autres qui montre que penser le genre est une étape nécessaire dans la préparation et la mise en œuvre d'un projet si l'on veut qu'il atteigne ses objectifs.

Cependant, le lien entre croissance et réduction des inégalités entre femmes et hommes n'est pas automatique : des contre-exemples montrent que la modernisation, le développement économique ou l'augmentation du revenu par tête ne sont pas des conditions suffisantes pour qu'il y ait réduction des inégalités de genre. La croissance économique n'agit pas à elle seule sur les inégalités

d'accès, notamment aux ressources et aux différents types de capitaux financiers, ni sur les inégalités d'influence et de pouvoir de décision. Ainsi, dans plusieurs pays à fort revenu moyen par habitant, des inégalités de genre persistent, comme par exemple dans les pays à rente pétrolière tels que l'Arabie saoudite.

1.3 | Le genre dans l'agenda international du développement et la nouvelle stratégie française Genre et Développement

Suite à l'adoption par les Nations unies en 1979 de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)⁸, ratifiée par la France en 1983, trois grands processus ont traité de la place particulière des femmes dans le développement.

→ **Quatre conférences mondiales sur les femmes organisées par les Nations unies** entre 1975 et 1995, dont la dernière à Pékin, ont participé à l'introduction du débat sur la question de l'égalité entre les sexes au sein de l'agenda mondial. Le Programme d'action de Pékin

8 À ce jour, 185 États sont parties à la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, soit une majorité des pays partenaires de l'AFD, faisant de cette convention et de sa mise en œuvre un outil de facilitation du dialogue sur le genre. La liste

des pays signataires de la CEDEF (CEDAW en anglais) peut être consultée via le lien suivant : http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=fr.

en faveur de l'autonomisation des femmes visait déjà l'élimination des obstacles à la participation des femmes dans toutes les sphères de la vie privée ou publique via la parité dans les domaines économiques, sociaux, culturels et en ce qui concerne le pouvoir décisionnel en matière de politique.

→ **Les conférences mondiales sur la population** (depuis 1927), dont la dernière organisée au Caire en 1995, ont également donné naissance à un plan d'action relatif notamment aux droits reproductifs et à la condition des femmes. L'émancipation des femmes, un meilleur accès à l'éducation, aux services de santé, à la formation professionnelle et à l'emploi figuraient parmi les problématiques soulevées.

→ Parmi les **Objectifs du Millénaire pour le développement** (OMD) fixés en 2000, trois d'entre eux⁹ ont identifié des cibles relatives aux inégalités de genre. Néanmoins, la réalisation de ces OMD accuse un retard particulièrement important par rapport aux objectifs fixés pour 2015.

La persistance des difficultés spécifiques des femmes et des filles, liées à leur statut dans la société et à des discriminations de genre dans l'ensemble des domaines du développement, fera de 2015 (Beijing+20 ; Le Caire+20 ; Objectifs pour le Développement Durable post-2015) une année charnière dans la prise en compte opérationnelle des enjeux en matière de genre.

La France, consciente des enjeux liés à une meilleure prise en compte du genre dans sa politique de coopération, a formulé une nouvelle **stratégie française sur le genre et le développement 2013-2017**¹⁰, validée par le CICID du 31 juillet 2013. Cette stratégie, qui s'inscrit dans le contexte du Plan d'action Genre et développement de l'Union européenne (2010), et des avancées des autres bailleurs sur le genre, ambitionne de « mettre l'égalité femmes-hommes de façon transversale au cœur de la politique française de développement de façon à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier également des fruits du développement ».

Elle vise à promouvoir :

→ **l'émancipation des filles et des femmes et le renforcement de leurs capacités à faire des choix**, aussi bien dans leur vie privée (accès aux moyens de contraception, choix du conjoint,...) que dans leur vie professionnelle et publique ;

→ **le libre et égal accès des femmes et des filles aux droits et à la justice, et la protection contre toutes formes de violence** ;

→ **le libre et égal accès aux services**, notamment les services sociaux de base, tels que l'éducation, la santé et en particulier la santé sexuelle et reproductive ;

→ **l'accès et le contrôle des ressources productives et économiques, l'accès à l'emploi décent et l'égalité professionnelle et salariale** ;

→ la participation des femmes aux **espaces de décision économiques, politiques et sociaux**.

Afin d'atteindre ces objectifs, un certain nombre d'axes d'intervention ont été identifiés, et notamment :

→ le renforcement de la prise en compte du genre dans tous les instruments de financement du développement ;

→ l'organisation de formations internes sur le genre et le développement ;

→ le soutien à la recherche sur le genre et le développement ;

→ la défense de l'égalité femmes-hommes dans le dialogue bilatéral et les instances européennes ou internationales ;

→ l'amélioration de la redevabilité et de la traçabilité de l'aide consacrée à l'égalité femmes-hommes.

La nouvelle stratégie française Genre et Développement fixe **un cap ambitieux pour l'AFD** à différents niveaux, et notamment :

→ **au niveau opérationnel** : en 2017, au moins 50 % des projets financés par l'AFD dans les états étrangers doivent intégrer l'objectif de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'exception des financements apportés sous forme d'aide budgétaire globale ou sectorielle ou de ligne de crédit non affectée. Le suivi et la redevabilité sur cet objectif seront réalisés par un renseignement systématique du « marqueur Genre » du comité d'aide au développement (CAD) de l'Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE) ;

→ **au niveau de la formation** : 90 % des managers et chefs de projets AFD doivent avoir été formés d'ici à 2017 dans une optique de renforcement des capacités sur les questions de genre et de développement ;

→ **au niveau de la production de connaissances** : une impulsion doit être donnée à l'amélioration des connaissances, en lien avec d'autres partenaires de la recherche ;

9 OMD 1 : « Assurer le plein-emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif » ; OMD 3 : « Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes » ;

OMD 5 : « Améliorer la santé maternelle ».

10 Voir l'annexe 1 du présent document, « Boussole de l'égalité », cadre logique synthétique de la stratégie française.

→ **au niveau des partenariats** : la question de l'égalité femmes-hommes et des droits des femmes doit être placée au cœur du dialogue bilatéral avec les bénéficiaires.

Comment les autres bailleurs répondent-ils à cet objectif d'intégration du genre dans leurs stratégies et opérations ?

Des politiques ou stratégies Genre visant l'égalité femmes-hommes et *l'empowerment*¹¹ des femmes ont été mises en place par la plupart des bailleurs. Les stratégies Genre actuelles privilégient une approche transversale et systématique de diffusion et de *mainstreaming* du genre, et dépassent les approches sectorielles uniquement focalisées sur l'éducation, la santé et la microfinance.

Chez certains bailleurs (*voir l'annexe 2 pour plus de détails*), cette approche proactive est complétée par les démarches de prévention des risques sociaux des projets portés par les équipes en charge des diligences environnementales et sociales (BM, Banque interaméricaine de développement

– BID). Par contre, certains multilatéraux se sont montrés assez critiques par rapport à une approche Genre qui ne serait portée que par le biais des diligences environnementales et sociales, considérant l'action préventive relative au genre comme insuffisante (BM, Banque asiatique de développement – BAsD).

Dans le cadre de ces stratégies, les bailleurs ont identifié la poursuite de l'égalité femmes-hommes :

- en tant que **droit humain**, à promouvoir en tant que tel ;
- comme condition indispensable pour atteindre les objectifs de développement et **réduire le fossé** existant entre les femmes et les hommes ;
- comme condition d'**efficacité**, de durabilité et de lutte contre la pauvreté par le biais d'actions au niveau de l'accessibilité et des potentialités ;
- comme garantie de **qualité des opérations** de développement.

11 La notion d'*empowerment* recoupe les enjeux liés à l'émancipation, au renforcement des capacités, à l'autonomisation, et à l'extension des pouvoirs des femmes.

2

Orientations stratégiques du groupe AFD sur le genre

Orientations stratégiques du groupe AFD sur le genre

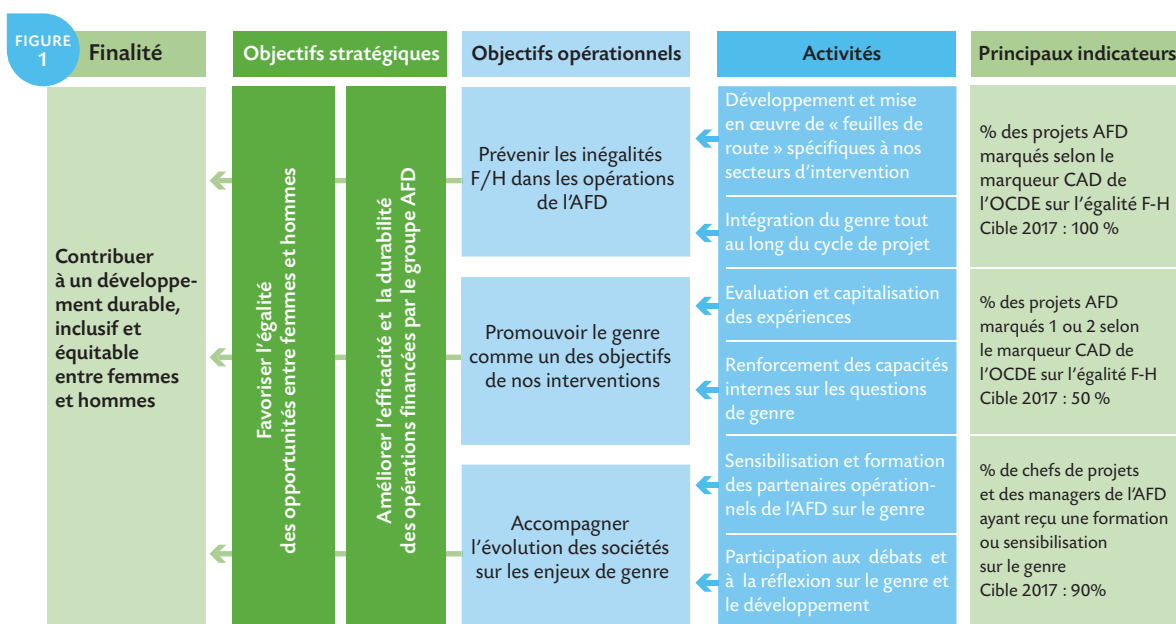
Conscient des enjeux que représentent les questions de genre pour ses activités en tant qu'agence de développement, le groupe AFD (les activités Outre-mer et PROPARGO compris) a progressivement déployé, au cours de la dernière décennie, des pratiques d'intégration opérationnelle du genre dans certains secteurs et opérations pilotes (hydraulique, agriculture et marchés urbains notamment). Cette démarche a donné lieu à différentes

publications dont une note d'orientation opérationnelle (janvier 2001) et plusieurs notes méthodologiques, présentant des lignes directrices pour améliorer les pratiques de l'Agence. Cette dynamique n'a toutefois pas débouché sur la systématisation de la prise en compte du genre dans les opérations financées par l'AFD, à l'exception des cofinancements en faveur des organisations de la société civile (OSC)¹² et de PROPARGO¹³.

2.1 | Finalité et priorités stratégiques du Cadre d'intervention transversal Genre

Partant de ce constat, le présent CIT ambitionne de construire une compréhension collective des problématiques et d'identifier les méthodes et moyens pour

un passage à l'échelle en matière de prise en compte du genre dans les activités de l'Agence.



12 Cela s'est traduit par des outils incitant à la prise en compte transversale et systématique du genre, dans le cofinancement des projets d'initiative ONG et des Facilités d'innovation sectorielle pour les ONG ; par des programmes de formation pour les acteurs de la solidarité internationale comme pour l'équipe de la Division du partenariat avec les ONG ; par la participation aux instances de concertation entre les OSC et les pouvoirs publics sur les questions de genre, et l'organisation de rencontres entre les OSC et les services de l'AFD.

13 PROPARGO a développé des questionnements et deux indicateurs sur le genre lors de l'instruction des projets portant sur la répartition des effectifs hommes/femmes au sein des entreprises financées, et les pratiques de non-discrimination envers les femmes mises en œuvre par les clients. Ainsi PROPARGO suit déjà certains facteurs Genre induits par ses activités mais la démarche en place mérite d'être renforcée et approfondie.

La finalité de ce processus progressif d'intégration transversale du genre, est de contribuer à un développement durable, inclusif et équitable entre femmes et hommes.

Pour contribuer à cette finalité, le groupe AFD se fixe **deux objectifs stratégiques**.

2.1.1 | Favoriser l'égalité des opportunités entre femmes et hommes

Au nom des droits humains fondamentaux, l'AFD s'efforcera de créer, dans le cadre de ses interventions, des conditions favorables à une égalité des opportunités entre femmes et hommes. Pour lutter contre la pauvreté et contribuer à un développement inclusif et durable, on ne peut en effet se contenter d'une approche purement sectorielle ou technique : la participation active des personnes concernées par les opérations financées est déterminante, de même que la prise en compte des relations sociales et humaines, des discriminations de genre

fortement enracinées dans les normes sociales, codes de conduite, lois et traditions. C'est dans ce cadre que l'évolution des relations femmes-hommes vers plus d'égalité doit être considérée, non seulement comme une des dimensions du changement social et de la lutte contre la pauvreté, mais aussi comme un des leviers à activer pour des sociétés plus justes.

2.1.2 | Améliorer l'efficacité et la durabilité des opérations

L'analyse et l'intégration des enjeux liés au genre sont particulièrement pertinentes pour un bailleur de fonds comme l'AFD, car elles impactent directement la qualité des projets et leur efficacité dans la durée (cf. partie 1.2). Par conséquent, l'introduction d'une approche Genre doit être considérée comme un outil puissant pour démultiplier les impacts positifs des projets des contreparties de l'AFD et les rendre plus performants et durables.

2.2 | Trois priorités opérationnelles pour contribuer à un développement durable, inclusif et équitable

2.2.1 | Prévenir les inégalités femmes-hommes dans les opérations de l'AFD

Une meilleure prise en compte des enjeux de genre dans les interventions de l'Agence doit *a minima* faire en sorte que les financements AFD **ne participent pas involontairement à un accroissement des inégalités entre femmes et hommes**. À ce titre, il est nécessaire de **se poser au préalable la question des effets directs**, indirects, positifs comme négatifs, que l'intervention est susceptible de générer pour en maximiser les impacts positifs sur le plus grand nombre.

Prendre en compte, dès le début des instructions de projet, la répartition des rôles économiques, l'accès et le contrôle des ressources des hommes et des femmes dans la société dans laquelle l'AFD intervient permettra **d'éviter d'éventuels effets négatifs** sur la situation des femmes, de fixer des **objectifs d'amélioration** de la situation de chacun, et en particulier des femmes ou des groupes défavorisés, voire dans un second temps d'adopter une **démarche proactive de réduction des inégalités femmes-hommes identifiées**.

2.2.2 | Promouvoir le genre comme un des objectifs des interventions de l'AFD

Une simple approche préventive pour éviter un accroissement des inégalités à travers la prise en compte

transversale et systématique du genre s'avère nécessaire mais insuffisante : la présente stratégie ambitionne de **participer activement à une réduction de ces inégalités** en mettant les populations défavorisées en situation de participer, sur un pied d'égalité, aux processus de développement. Ceci passe à la fois par un changement des pratiques **internes**, par un **dialogue renforcé** avec les partenaires de l'AFD ainsi que par la mise en **place d'activités ou de composantes de projets spécifiques** en appui aux populations défavorisées.

Cette dynamique devrait permettre à l'AFD, au travers de ses financements, de **poursuivre les objectifs suivants en matière de promotion de l'égalité de genre** :

- renforcer l'autonomie des femmes à tous les niveaux : économique, social et politique (estime et confiance en soi, émancipation, renforcement des capacités, prise de pouvoir, maîtrise de l'environnement) ;
- favoriser, par le biais des projets, l'accès des hommes et des femmes aux espaces et instances de décision, leur prise de parole et leur participation, dans un objectif de transformation des relations inégalitaires de pouvoirs et de répartition équitable des bénéfices des projets ;
- assurer l'accès aux ressources par les hommes comme par les femmes (ressources naturelles, productives et économiques) ; favoriser une amélioration du contrôle sur ces ressources par les femmes (foncier, héritage,

compte bancaire) et assurer l'accès équitable aux services et notamment aux services sociaux de base ;

- appuyer l'accès des hommes et des femmes au marché du travail, aux formations professionnelles (dans des secteurs non uniquement traditionnels), aux services financiers,...
- participer au respect des droits des femmes et à la mise en œuvre des conventions internationales ratifiées par les pays partenaires ;
- participer à la lutte contre les violences faites aux femmes.

2.2.3 | Accompagner l'évolution des sociétés sur les enjeux de genre¹⁴

Intégrer la dimension Genre dans les activités de l'AFD, c'est avant tout reconnaître que toute intervention de développement induit des évolutions au sein des groupes sociaux concernés par les projets, et qu'elle a des effets différenciés sur les individus selon leurs rôles, sexe, responsabilités, droits, opportunités, statut social, âge, ethnie, religion...

L'AFD, à travers les projets qu'elle finance, à travers le dialogue sur les politiques publiques qu'elle mène avec ses bénéficiaires et les représentants de la société civile, et également à travers ses activités de production de connaissances, de débats d'idées, de partenariats, d'échanges avec d'autres bailleurs de fonds etc., peut contribuer à accompagner ces évolutions vers des sociétés davantage respectueuses de l'égalité entre femmes et hommes. Il s'agira de prendre en compte les différents contextes culturels, religieux et économiques dans les pays d'intervention de l'Agence et de comprendre quels sont les mécanismes et facteurs de résistance au changement social, afin d'ajuster les actions en fonction de ces spécificités – ceci non pas dans une logique d'ingérence mais pour appuyer les dynamiques sociales et politiques existantes à différents niveaux des sociétés. Même si la portée d'une approche Genre fait consensus dans la communauté des bailleurs, les enjeux d'égalité femmes-hommes font débat dans de nombreux pays d'intervention, d'où la nécessité de convaincre et d'investir en matière de dialogue et de plaidoyer.

BATIK INTERNATIONAL – PROMOUVOIR L'INSERTION ÉCONOMIQUE DES FEMMES AU MAROC, EN TUNISIE, EN ALGÉRIE ET EN ÉGYPTÉ : UN EXEMPLE D'ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT SOCIÉTAL

Ce projet, mis en œuvre depuis 2012, a bénéficié d'une subvention de 194 240 euros pour le financement d'un projet d'insertion économique des femmes en Méditerranée. Le projet se décline dans quatre pays (le Maroc, la Tunisie, l'Algérie et l'Égypte) et vise à renforcer le travail engagé depuis plusieurs années par Batik International et ses partenaires méditerranéens en direction des personnes défavorisées, en particulier des femmes. L'objectif est de réduire les inégalités économiques femmes-hommes au sein des familles et du monde économique, d'améliorer l'accès à l'emploi et à la création d'activités génératrices de revenus des femmes et, enfin, d'accroître le pouvoir d'expression et de décision des femmes au sein de leur famille et de leur communauté.

Ce projet ONG a été noté 2 selon le marqueur CAD.

¹⁴ La contribution du groupe AFD à ces objectifs se fera dans la limite de son mandat, en complémentarité avec celui du ministère des Affaires étrangères.

3

Opérationnalisation du Cadre d'intervention transversal Genre

Opérationnalisation du Cadre d'intervention transversal Genre

L'ensemble des axes de travail présentés dans cette partie concourent à la **mise en œuvre effective des trois objectifs opérationnels de la présente stratégie Genre du groupe AFD**. Pour ce faire, un certain nombre d'activités a été identifié de façon à :

- développer une approche Genre spécifique aux secteurs d'intervention et aux géographies de l'AFD ;
- systématiser l'intégration du genre tout au long du cycle de projet ;
- évaluer et capitaliser les expériences acquises ;
- renforcer les capacités internes sur les questions de genre ;

- sensibiliser les partenaires de l'AFD sur le genre ;
- participer aux débats et à la réflexion sur le genre et le développement.

La synthèse des démarches organisationnelles des principaux bailleurs en matière de prise en compte du genre et les entretiens réalisés avec eux ont conduit l'Agence à proposer une approche d'intégration du genre à la fois systématique et transversale, dans le cadre du cycle du projet, et de combiner cette approche avec une démarche de décentralisation des responsabilités au niveau des divisions sectorielles et des départements géographiques de l'AFD.

3.1 | Développement d'une approche Genre sectorielle et géographique

L'AFD mettra en place une **dynamique participative et décentralisée de réflexion sur le genre**, pour identifier un certain nombre d'enjeux qui se formaliseront par l'élaboration de feuilles de route sur l'intégration des problématiques d'inégalités femmes-hommes propres à chaque division sectorielle et département géographique de l'AFD ainsi qu'à la Division du partenariat avec les ONG (DPO) et à PROPARCO. Cette approche permettra de renforcer **l'appropriation interne**.

Parce que les enjeux de genre et la manière d'y répondre peuvent **différer significativement en fonction du secteur et de la géographie concernés** (contexte des zones d'intervention, notamment états fragiles, émergents,... / mandat AFD / instrument financier), chaque entité de l'AFD concernée identifiera les enjeux clés, les objectifs et les actions à mener dans son champ d'intervention. Ce principe de décentralisation des responsabilités sur le genre sera également effectif dans la phase de mise en œuvre du CIT.

Les enjeux clés pressentis par les divisions sectorielles, sur lesquels elles pourraient s'investir en priorité ces prochaines années, sont résumés ci-dessous, sachant que certains secteurs sont plus avancés que d'autres dans la maîtrise des problématiques de genre, et que celles-ci sont appelées à évoluer durant la phase de mise en œuvre du CIT Genre grâce au développement progressif de compétences au sein de l'AFD. L'année 2014 constituera

en la matière une phase d'apprentissage, de mise en place de méthodologie et d'approches tests, à travers la finalisation et le lancement de la mise en œuvre des feuilles de route.

Le secteur de **l'éducation, de la formation professionnelle et de l'emploi** cherchera à maximiser le potentiel de ses activités comme levier dans la réduction des inégalités, en travaillant notamment sur :

- l'accès, le maintien et la réussite des filles dans une école de qualité ;
- la diversification des choix d'orientation ; l'accès des femmes, y compris des adolescentes à la formation professionnelle, qu'elle soit formelle ou informelle ;
- l'appui à la conception de programmes d'emploi et d'insertion répondant aux freins rencontrés par les femmes sur le marché du travail.

Le secteur de **la santé et de la protection sociale** cherchera à promouvoir la prise en compte des facteurs de vulnérabilité liés au genre et à garantir la capacité des femmes à contrôler leur propre santé. Les interventions financées par l'Agence permettront de :

- renforcer l'accès des femmes et des filles aux informations, produits et services de santé essentiels, en priorité en matière de santé sexuelle, reproductive (dont planification familiale), maternelle, néonatale et infantile ;

- sensibiliser les professionnels de la santé aux inégalités d'accès aux soins et à la prévention pour les femmes, qui perpétuent maladies, handicaps et décès ;
- prendre en compte les besoins spécifiques des femmes dans les stratégies opérationnelles et en assurer le suivi par des indicateurs spécifiques ;
- responsabiliser les hommes, en particulier dans les projets de santé de la reproduction ;
- soutenir les organisations de la société civile dans leur plaidoyer pour l'accès à l'éducation et aux services de santé des filles/femmes, et dans la lutte contre les discriminations liées au genre.

Le secteur des **collectivités locales et du développement urbain** travaillera sur la promotion d'un accès égalitaire femmes-hommes aux services et aux espaces publics. L'intégration de l'approche Genre dans les projets urbains de l'AFD peut contribuer à améliorer le cercle vertueux entre urbanisation, croissance durable et réduction des inégalités, permettant à chacun de s'inscrire davantage dans la vie économique et sociale de la cité. Les sous-secteurs de la division (quartiers précaires, équipements marchands, déchets solides, habitat, mobilité urbaine) feront l'objet d'une réflexion spécifique sur le genre.

LA RÉHABILITATION DU MARCHÉ DE PHNOM PENH, L'EXEMPLE D'UNE PRISE EN COMPTE DU GENRE RÉUSSIE

L'AFD a financé en 2004 la réhabilitation du marché central de Phnom Penh. Outre les enjeux patrimoniaux et d'aménagement urbain, ce sont les enjeux sociaux et les enjeux de genre qui ont fait l'objet d'une attention particulière. Une expertise Genre spécifique a été mobilisée dès la phase d'instruction et a été au cœur de l'approche utilisée par la maîtrise d'œuvre sociale en charge des aspects sociaux du projet. Ainsi, un recensement exhaustif des bénéficiaires (majoritairement des femmes) a-t-il été réalisé durant les études préparatoires. L'analyse de la situation de départ, conjuguée à des processus de concertation réellement participatifs ont permis de prendre en compte les intérêts et besoins de ces différentes catégories de commerçants, et d'y répondre positivement. Aucune suppression de places sans concertation et sans une solution acceptable de remplacement n'a été réalisée. L'ensemble des commerçants et notamment les informels et ambulants se sont vu attribuer

formellement un emplacement au sein du nouvel équipement. Certains commerçants ont même, depuis la réouverture du marché, changé d'activités et se sont réorientés vers des produits à plus forte valeur ajoutée correspondant à l'évolution de la clientèle.

Ainsi, force est de constater que l'intégration d'une approche Genre dans la conception puis dans la mise en œuvre du projet a permis d'éviter l'éviction des commerçants les plus vulnérables (produits frais, informels et ambulants) et l'apparition de conflits entre les différents acteurs du marché (commerçants, gestionnaires, mairie,...) qui, à terme, se répercutent souvent sur le fonctionnement du marché au détriment des effets escomptés, tant socio-économiques, urbains que financiers.

Ce projet correspondrait à une notation 1 selon le marqueur CAD.

Le secteur dédié aux **institutions financières et à l'appui au secteur privé** cherchera à accroître et accélérer la réduction des inégalités femmes-hommes par le biais d'un soutien à la croissance économique, promu principalement au travers de deux métiers : la promotion de l'entrepreneuriat (notamment féminin) et la promotion de l'inclusion financière (notamment par des projets de microfinance répondant aux besoins spécifiques de certaines catégories de clients, et en particulier des femmes).

Le secteur du **transport et des énergie durables** travaillera à quatre niveaux : 1. l'accès ; 2. l'accessibilité des prix ; 3. la qualité du service ; 4. la participation des femmes aux prises de décision et au design des infrastructures. L'équipe cherchera à améliorer l'accès des hommes comme des femmes aux infrastructures et services associés, dans un contexte où ces infrastructures facilitent l'accès aux activités économiques et sociales.

La dimension du genre est particulièrement pertinente dans le secteur de **l'eau et de l'assainissement**. La corvée d'eau (exhaure, transport, stockage et usage de l'eau) est une tâche qui incombe majoritairement aux femmes et aux fillettes, ainsi que l'entretien des latrines et l'éducation à l'hygiène des enfants, directement en lien avec l'accès à l'assainissement du foyer. Les financements dans ce secteur s'attacheront à la mise en œuvre des bonnes pratiques et des méthodologies d'intégration du genre dans l'instruction et la mise en œuvre des projets, afin de promouvoir :

- la participation effective des différentes catégories d'usagers (et en particulier des femmes) dans la définition des besoins et des décisions relatives aux équipements et à leur gestion ;
- l'égalité des opportunités entre les femmes et les hommes en cas de professionnalisation de la filière, par

la mise en place d'activités, de mesures ou d'outils spécifiques (en matière de formation, d'emploi, de contrats notamment).

Cette démarche d'intégration du genre ne se limitera pas aux projets du secteur de l'eau et de l'assainissement ; une réflexion multisectorielle sera développée sur le sujet (par exemple, sur la question des latrines séparées filles-garçons dans les financements du secteur de l'éducation de base).

Pour ce qui concerne **l'agriculture, le développement rural et la biodiversité**, la position des femmes dans le monde rural des pays d'intervention de l'AFD implique de prendre en compte :

- les besoins spécifiques des femmes du fait de leurs responsabilités et des tâches leur incombant dans la division du travail actuelle ;
- le nécessaire rattrapage des retards par rapport aux hommes en matière d'accès à l'information et à la formation ;
- l'objectif de réduction des inégalités dans le domaine économique entre les femmes et les hommes (charge de travail, revenus, accès au foncier agricole, sécurité des droits sur des ressources spécifiques comme certaines espèces d'arbres) ;
- les domaines spécifiques de compétences et d'activités des femmes, et leur articulation avec ceux des

hommes de manière à éviter qu'un changement d'échelle dans ces activités agricoles (par exemple : agriculture, valorisation des produits de cueillette, artisanat, transformation et commercialisation des produits) n'aille de pair avec leur éviction ;

- la participation à la préparation et à la mise en œuvre des décisions dans tous les domaines de la vie locale (commune, village, groupement de producteurs, conservation des ressources,...).

PROPARCO, étant conscient que le financement du secteur privé peut avoir une influence sur le genre, souhaite s'investir plus particulièrement sur les thématiques suivantes :

- l'emploi et la place des femmes dans les organisations financées (accès à un emploi décent, non-discrimination) ;
- l'accessibilité des femmes aux biens et services fournis par les entreprises financées (accès aux soins, à l'éducation, aux crédits,...) ;
- la sécurisation du droit des femmes (accès au foncier, revenus générés par leurs activités,...) ;
- l'évaluation des politiques de ressources humaines des organisations soutenues et celle de la place des femmes dans les entreprises, notamment au sein des instances de décision.

PARVENIR À UNE MEILLEURE INTÉGRATION OPÉRATIONNELLE DU GENRE DANS LES OBJECTIFS ET ACTIONS DE PROPARCO POUR LA PÉRIODE 2014-2017, EN TROIS ÉTAPES :

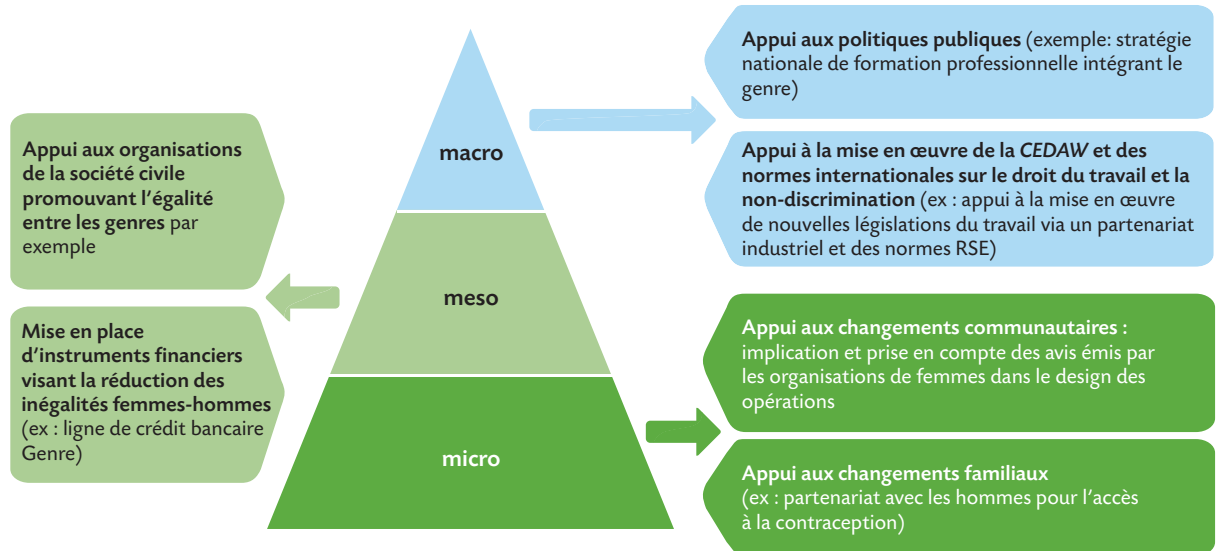
1. Renforcer les compétences et connaissances des équipes ;
2. Approfondir la démarche existant actuellement sur le genre, en renforçant les diligences déjà menées sur les projets dans certains secteurs et en complétant les outils existants pour l'instruction et le suivi des financements de façon à :
 - définir les objectifs Genre visés par les financements de PROPARCO,
 - améliorer les diligences environnementales et sociales (basées sur les standards de la Société financière internationale) sur le cycle du projet afin de maîtriser les risques potentiels sur le genre, et identifier les actions d'amélioration à mettre en œuvre,
 - mieux mesurer les résultats et impacts des projets financés sur le genre,
 - intégrer le genre dans les diligences *Corporate Governance* afin de favoriser, le cas échéant, la place des femmes dans les instances dirigeantes des sociétés financées,
 - accompagner les clients vers une meilleure intégration du genre via l'assistance technique ;
3. Établir une approche multibailleur (les *European Development Finance Institutions* (EDFI), la Société financière internationale (SFI), la Banque africaine de développement (BAfD),...) de manière à renforcer de façon commune les actions menées auprès des clients.

L'intégration opérationnelle des enjeux de genre par le groupe AFD s'appuiera sur un certain nombre d'activités : intégration du genre dans les stratégies, systématisation du questionnement de départ, recueil de données Genre de base sur les pays/secteurs, évaluation, développement d'outils, formation, partenariats.

Le schéma ci-après illustre la diversité des partenariats pouvant être mis en place sur le genre, et les différents niveaux d'intervention possibles.

FIGURE
2

DIFFÉRENTS NIVEAUX D'INTÉGRATION DU GENRE ET DE TYPES DE PARTENAIRES, QUELQUES EXEMPLES



Les départements géographiques, et par leur intermédiaire les agences du réseau de l'AFD, reconnaissent leur rôle primordial pour que ces objectifs sectoriels soient atteints. Cela passera notamment par une analyse du contexte local en matière de genre, par l'accompagnement des chefs de projet dans leur démarche d'intégration opérationnelle du genre, par l'identification de nouvelles opérations plus sensibles aux enjeux de genre (notamment par le biais d'un dialogue permanent entretenu avec les partenaires de l'AFD et par leur sensibilisation), comme par l'inscription des problématiques de genre dans les stratégies Pays et régionales de l'Agence. Étant donnée l'expérience avancée de certains bailleurs, une énergie particulière sera investie dans des

partenariats sur le genre, notamment dans le cadre des projets en cofinancements, de façon à capitaliser les connaissances, les pratiques et les outils existants des autres partenaires techniques et financiers de l'AFD. Une approche multibailleur sera développée sur cette question afin de renforcer de façon commune les actions menées auprès des contreparties.

Cette dynamique de réflexion sur les problématiques de genre dans chaque secteur et région (qui a permis d'essuyer des priorités de champs d'action, non limitées aux opérations) sera croisée avec une démarche d'intégration systématique du genre au travers du cycle du projet pour atteindre les objectifs fixés par la stratégie.

3.2 | Intégration transversale du genre dans le cycle du projet¹⁵ : les étapes clés

Afin de concrétiser la prise en compte des enjeux d'inégalités femmes-hommes dans les opérations financées par l'AFD, le présent CIT propose la mise en place d'une démarche de systématisation de l'intégration des enjeux liés au genre tout au long du cycle du projet¹⁶, et en priorité durant la phase d'instruction, dont voici les principales étapes.

3.2.1 | Quelques principes de base

→ L'analyse du contexte en terme de genre (situation de référence), au commencement de l'instruction du projet, est une étape préalable indispensable pour que l'opération ait un impact positif sur la réduction des inégalités femmes-hommes, voire limite les

¹⁵ Cette partie décrit les principes généraux d'intégration du genre dans le cycle d'un projet ; les spécificités existant pour certains types de financement (garanties, par exemple) ainsi que les procédures spécifiques de la DPO et de PROPARCO seront développées dans le Plan d'action interne.

¹⁶ Cette systématisation signifie que tout nouveau projet fera l'objet d'un questionnement et d'une analyse Genre au démarrage de l'instruction, afin d'identifier risques et enjeux en la matière. Cette démarche débouchera sur une intégration du genre à des niveaux différents selon les opérations (cf. point 2 « Identification », ci-après).

inégalités induites par le projet lui-même, et pour pouvoir mesurer les effets et impacts du projet sur les différentes catégories de bénéficiaires.

- **L'information utilisée et générée lors du cycle du projet doit être « sexo-spécifique »** : des données ventilées (indicateurs notamment) sont exploitées pour mieux comprendre les effets sur les femmes et les hommes à différentes étapes du processus de développement ; la question des effets et des impacts différenciés de l'intervention sur les **différentes catégories de bénéficiaires** (dont les femmes)¹⁷ est ainsi posée, et peuvent être correctement suivis. Cela permet également de capitaliser sur les expériences et pratiques développées.
- **Les procédures d'instruction aujourd'hui en vigueur sont insuffisantes et seront révisées** de façon à ce qu'elles prennent en compte systématiquement les questions de genre.

3.2.2 | Quoi faire et à quel moment ?

1. Préidentification

Avant même de commencer l'instruction proprement dite d'un projet, deux types d'activités peuvent être réalisées :

- **Constituer progressivement un corpus de « connaissances de base »** sur la situation en matière de genre dans chaque pays (globalement, et dans les secteurs d'intervention de l'AFD) et sur les principaux acteurs travaillant sur cette thématique.
- **Développer et entretenir un dialogue régulier** avec les partenaires de l'Agence dans les pays (pour les sensibiliser et pour bénéficier de leur expérience afin de favoriser l'identification de projets sensibles et/ou proactifs en terme de genre).

2. Identification

Si les activités de collecte de données de base (sexo-spécifiques) ne sont pas réalisées en amont, elles pourront être initiées à l'étape de l'identification.

- **Réaliser un « questionnaire Genre » de départ** : Sur la base des informations recueillies et des premiers éléments disponibles sur l'opération, les agences et chefs de projet procèdent au « questionnaire Genre » de départ, afin d'identifier les enjeux de genre (risques/opportunités) potentiellement présents dans le projet, et de promouvoir une répartition équitable des bénéfices du projet entre les femmes et les hommes.

Des outils seront développés à cet effet et donneront lieu à des checklists par secteur et par instrument financier, basés sur les questions clés suivantes :

- **qui fait quoi ?** quels sont les rôles et les responsabilités des hommes et des femmes, que ce soit dans le système de production, ou dans la société plus généralement ?
 - **qui a quoi ? qui a le droit à quoi ?** quel est l'accès des hommes et des femmes aux ressources existantes (crédit, mobilité, revenu, emploi, foncier, formation,...) et quel contrôle exercent-ils sur ces ressources ?
 - **qui décide, qui participe ?** quel est l'accès des hommes, des femmes, des groupes vulnérables aux décisions (au sein du ménage et de la communauté, dans le cadre des projets), quelles sont les possibilités de participation (globalement et dans le projet) ?
 - **qui a besoin de quoi ?** quel accès/contrôle et quelle contrainte d'accès / de contrôle à la ressource ou aux opportunités offertes par le projet ont les femmes et les hommes ?
 - **qui veut quoi ?** quelles sont les attentes des hommes et des femmes dans le cadre du projet ?
- Ce premier questionnaire systématique**, dont les réponses plus détaillées pourront être obtenues à travers une analyse de genre durant l'étape suivante de faisabilité, **permet de définir a priori** :
- si le type de projet est pertinent du point de vue du genre ;
 - si le projet risque de dégrader la situation d'une catégorie de bénéficiaires (femmes, groupes vulnérables) en générant ou accentuant certaines inégalités.

UN EXEMPLE DE PROJET SANS ENJEU DE GENRE

En 2012, l'AFD a octroyé un concours à l'Agence pour la sécurité de la navigation aérienne en Afrique et à Madagascar (ASECNA), pour financer l'amélioration des services d'aérodrome, la gestion du trafic ainsi que des équipements relatifs à l'assistance météorologique.

Ce projet, sans enjeu en matière de genre, a été noté 0 selon le marqueur CAD.

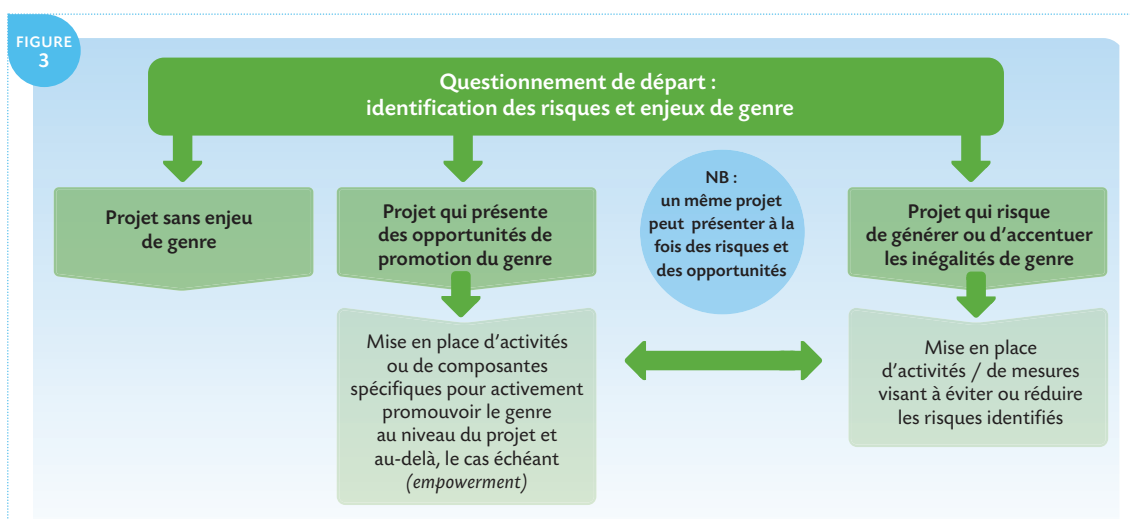
¹⁷ Des expériences et pratiques de prise en compte du genre existent depuis plusieurs années à l'AFD, mais elles ne sont pas suffisamment documentées (pas de situation de référence, pas d'indicateur ni d'évaluation spécifique sur ce thème), ce qui n'a pas permis de mesurer les impacts de ces projets sur le genre et, plus généralement, sur l'efficacité et la pérennisation de ces opérations, ni de capitaliser sur ces expériences.

Eu égard aux réponses obtenues sur les deux points précédents, il sera possible de définir :

- si le projet doit élaborer des **mesures**, des **activités** visant à **éviter ou réduire** au maximum les potentiels **effets négatifs**,
- si le projet offre des **opportunités de développer des activités** ou des **composantes spécifiques** visant à promouvoir le genre au niveau du projet ou au-delà (ex : projets permettant la participation des femmes comme

des hommes à la définition des besoins, à la mise en œuvre puis à la gestion des ressources du projet / lignes de crédit Genre,...).

Les conclusions de ce questionnement (projet sensible/ à potentiel Genre, avec/sans objectifs spécifiques en la matière), **conduiront à un premier classement selon le marqueur Genre de l'OCDE** au stade de l'identification du projet.



3. Faisabilité/Évaluation ex-ante

→ Analyser la situation de référence

Dans un deuxième temps, il est nécessaire d'approfondir l'analyse et de s'assurer de bien comprendre la dynamique Genre préexistante au sein de la communauté où le projet intervient, et de ne pas se contenter d'idées reçues ou de données très générales parfois peu fiables¹⁸. Chaque contexte d'intervention est différent et il existe parfois des différences marquées entre communautés à l'intérieur même des pays, dont il faut avoir connaissance. Se poser la question de l'accès aux opportunités, des besoins différenciés des femmes et des hommes, ainsi que de la répartition des bénéfices générés par le projet est fondamental. En effet, selon la situation, notamment en termes de capacités (niveau d'alphabétisation, accès au crédit par exemple) ou de conditionnalités des interventions (besoin de garantie financière ou de documents formels d'identité), certains groupes (et souvent les femmes) sont de facto exclus des processus.

Il est indispensable que cette analyse s'articule avec la faisabilité globale du projet, car elle est parfois

déterminante pour le design général du projet, y compris pour certains choix techniques.

Cette analyse pourra être menée :

- dans le cadre de **l'étude de faisabilité globale** : en introduisant une partie spécifique dans les termes de référence (TDR) de faisabilité du projet ;
- dans le cadre d'une **analyse Genre spécifique** (séparée de la faisabilité globale et des diligences environnementales et sociales), pour les projets particulièrement complexes d'un point de vue social et/ou à forts enjeux en terme de genre : en élaborant des TDR spécifiques ;
- dans le cadre des études d'impact environnementales et sociales (**diligences environnementales et sociales**) : en introduisant le genre dans les TDR de ces études. L'analyse se focalisera alors sur les risques du projet en terme de genre. Pour les projets générant un déplacement de population, en introduisant une analyse et des mesures qui prennent en compte le genre dans les **plans de réinstallation et de compensation**.

¹⁸ Lié notamment aux difficultés de produire des données statistiques dans certaines géographies.

NARIINDU, OU L'IMPORTANCE DE BIEN COMPRENDRE LES INTÉRÊTS ET BESOINS DES DIFFÉRENTS ACTEURS D'UNE FILIÈRE

Le projet Nariindu (FISONG) a été octroyé en 2012, avec comme objectif de contribuer à l'amélioration de l'approvisionnement en lait local de Niamey au Niger, au profit des petits éleveurs périurbains (1 000 familles concernées). Les femmes impliquées dans la filière (souvent, épouses des « éleveurs – bénéficiaires directs ») ont bien été identifiées durant la conception du projet, mais comme bénéficiaires indirectes, alors-même qu'elles jouaient un rôle et avaient des intérêts et besoins distincts de ceux des hommes dans la filière. Avant le projet, les hommes (éleveurs) tiraient leurs revenus de la vente des animaux (viande), et les femmes de la vente de lait (lait frais et lait caillé qu'elles transformaient). Le revenu qu'elles en tiraient leur servait notamment à acheter les aliments pour les bêtes. Le projet Nariindu a modifié cette répartition, du fait qu'il ait considéré uniquement les hommes comme bénéficiaires des appuis et du dispositif mis en place pour organiser et moderniser la filière : les éleveurs ont alors eu accès à des financements (fonds d'intrants remboursable) pour acheter des aliments pour leurs animaux. Ils ont commencé à vendre le lait produit (notamment pour rembourser les fonds empruntés pour l'achat d'aliments et les installations collectives de

collecte) ; et les femmes se sont trouvées évincées de la filière, ont perdu leur activité et leur revenus. Aujourd'hui, si les femmes veulent poursuivre leur activité (production et vente de lait caillé), elles sont contraintes de racheter le lait frais à leur mari, et n'en ont souvent pas la capacité financière. Se pose alors la question de leur donner accès au crédit pour leur permettre de réintégrer la filière, de retrouver activité et revenus.

Ainsi, l'analyse de l'économie interne des ménages et de la répartition des rôles et des besoins de chacun des acteurs de la filière n'a pas été suffisamment approfondie, s'arrêtant au présupposé qu'hommes et femmes d'un même ménage se répartiraient les ressources et revenus issus de l'activité telle que nouvellement organisée. Le fait que le genre n'ait pas été pris en compte a donc eu un impact négatif sur les femmes, ce que le projet tente maintenant de corriger. En les considérant comme bénéficiaires directes du projet, il aurait été possible non seulement de maintenir leur activité et leurs revenus, mais aussi de leur faire profiter des opportunités proposées par le projet, et ainsi d'améliorer leur statut et leur positionnement dans le cadre de la modernisation de cette filière lait.

Là encore, des outils (paragraphe type à intégrer dans les TDR des études de faisabilité et d'impacts, TDR type pour des analyses Genre spécifiques et dans les dossiers d'appel d'offres) seront développés pour les agents de l'AFD et les partenaires bénéficiaires. L'AFD se centrera sur son rôle d'appui et d'accompagnement dans cette étape clé, du fait que ce sont ses contreparties qui sont le plus souvent les maîtrises d'ouvrage et les financeurs de ces études. Cette phase d'analyse devra donc aller de pair avec un dialogue renforcé avec les partenaires de l'Agence afin de s'assurer d'une bonne appropriation des enjeux par ces contreparties (cf. partie 3.4).

La mission d'évaluation (et d'identification) étant un rendez-vous important de ce point de vue, des éléments relatifs à la prise en compte du genre dans le processus d'instruction du projet seront intégrés dans les TDR de ces missions lorsque cela s'avère pertinent.

→ Identifier des indicateurs désagrégés femmes-hommes

Dans cette étape de faisabilité, pour les points d'application qui auront été jugés sensibles aux questions de genre, des indicateurs seront élaborés de façon à assurer un suivi et une collecte des données ventilées Genre réguliers durant l'exécution du projet (voire après

l'achèvement, par la maîtrise d'ouvrage, lorsqu'elle en aura acquis l'intérêt ainsi qu'une certaine compétence en la matière), pour mieux mesurer les effets et les résultats de l'intervention, en terme de genre, mais aussi en terme d'atteinte des objectifs plus globaux du projet (efficacité/pérennité).

→ Définir précisément les activités Genre du projet et les coûts s'y rapportant

À l'issue de cette phase de faisabilité, les mesures, activités et, dans certains cas, les composantes spécifiques Genre sont définies et les moyens (humains et financiers) à mobiliser pour les mettre en œuvre, estimés et intégrés dans le budget global du projet.

Ces activités Genre font l'objet de discussions et de validation à l'occasion du comité de financement AFD et de la mission d'évaluation du chef de projet. Elles donnent lieu, si nécessaire, à l'actualisation du classement CAD.

4. Octroi

Dans le cadre du processus de préparation de l'octroi (comité de crédit ou équivalent), confirmer que les études menées et les activités programmées permettent de répondre aux enjeux de genre (positifs et négatifs) identifiés, et que les moyens alloués à cet effet sont suffisants.

C'est également à cette étape que le classement selon le marqueur CAD est définitivement arrêté (cf. partie 3.7).

5. Exécution

→ Intégrer le genre dans les documents contractuels

Après l'octroi, les points clés (conditions et engagements, par exemple) relatifs au genre sont intégrés dans la **convention de financement** puis dans les documents d'appel d'offres, cahiers des charges et contrats relatifs à la maîtrise d'œuvre sociale du projet.

→ Intégrer des indicateurs Genre spécifiques dans le dispositif de suivi du projet

Sur la base de la situation et des indicateurs de départ (« avant-projet »), un suivi sera réalisé par le maître

d'œuvre. En fonction de la nature du projet du point de vue du genre (préventif/proactif), des éléments seront présentés, soit dans les **rapports de suivi généraux du projet**, soit dans les **PGES et les plans de réinstallation-compensation**, soit dans des **rapports spécifiques** (dans le cas par exemple où un Plan d'action Genre aura été élaboré à l'étape de la faisabilité).

Dans le cas où des impacts négatifs non identifiés dans la phase d'instruction surviendraient durant la mise en œuvre du projet, il conviendra de veiller à ce que des **mesures correctives** soient mises en œuvre dans la poursuite de l'exécution du projet.

3.3 | Évaluation et capitalisation des expériences

L'évaluation de la prise en compte du genre dans les opérations est un outil indispensable pour **capitaliser sur l'évolution des pratiques en matière de prise en compte des inégalités femmes-hommes et pour faire évoluer les modes d'intervention de l'AFD**. À ce jour, la prise en compte du genre dans les évaluations décentralisées demeure une démarche ponctuelle et isolée¹⁹. Lorsque les enjeux d'inégalités femmes-hommes sont pris en compte, les analyses restent souvent sommaires et intègrent peu de données et de recommandations.

Afin de promouvoir l'approche Genre à l'AFD et d'encourager une meilleure intégration du genre dans le cycle du projet, un champ large d'interventions sera évalué et l'accent sera mis en particulier sur **l'évaluation de la pertinence** (les inégalités femmes-hommes ont-elles été prises en compte dans le projet ? sinon, auraient-elles dû l'être ?), de **l'effectivité** (les actions prévues ont-elles été réalisées ?) et de **l'efficacité** (les objectifs annoncés du projet en faveur de l'égalité femmes-hommes ont-ils été atteints ?). En conséquence, il est proposé de :

- renforcer l'intégration du genre dans les procédures des évaluations décentralisées menées localement après l'achèvement d'un projet, de façon à ce que le genre soit

pris en compte lors de l'évaluation de la pertinence, de l'efficacité et de l'impact ;

- favoriser la sélection de consultants spécialistes des questions de genre pour réaliser les évaluations, de façon à s'assurer d'une prise en compte de ces enjeux et de la disponibilité de compétences pour les évaluer, et garantir ainsi la production d'analyses de qualité ;
- programmer le lancement d'évaluations stratégiques de la prise en compte du genre dans les interventions de l'AFD (sont déjà identifiées des évaluations approfondies relatives aux financements Muskoka et à la prise en compte du genre dans les projets de formation professionnelle et d'emploi) ainsi que le lancement d'évaluations d'impact (évaluation d'un projet d'alimentation en eau potable à Kinshasa).

Enfin, l'AFD intensifiera le **dialogue engagé avec d'autres bailleurs plus avancés sur la prise en compte du genre dans les évaluations** (notamment le *Department for International Development* (DFID) et la *Kreditanstalt für Wiederaufbau* (KfW)) afin de générer une réflexion collective autour de la création de *guidelines* et d'outils pertinents et adaptés.

¹⁹ Peu de projets ciblant des objectifs de genre ont été évalués entre 2007 et 2013. Sur les 172 évaluations réalisées entre 2007 et 2013, seules 24 concernaient des projets ayant une contribution Genre significative et aucune ne concernait des projets ciblant le genre comme objectif principal. De plus, sur

les 24 évaluations de projets marqués 1 (marqueur CAD de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes), seules cinq font état de la prise en compte du genre dans le projet, tandis qu'au moins huit d'entre elles ne comportent pas le mot « femme ».

3.4 | Renforcement des capacités internes sur les questions de genre

Étant donné l'hétérogénéité actuelle des niveaux de compréhension, de savoir-faire et de pratiques en matière d'intégration des problématiques sociales de développement, y compris des rapports inégalitaires de sexes, des formations pratiques et sectorielles des agents de l'AFD sur le genre constituent une étape incontournable. Ainsi, la stratégie française sur le genre demande à l'AFD un investissement particulier sur la période 2014-2017, de façon à ce que 90 % des chefs de projets et des managers de l'AFD aient reçu une formation ou une sensibilisation sur le genre (30 % en 2014, 50 % en 2015, 75 % en 2016). Le cadre logique de la stratégie française identifie par ailleurs trois étapes dans ce contexte de renforcement des capacités des équipes :

1. sensibiliser dès 2014 les personnes en situation de responsabilités à l'AFD aux enjeux de genre et développement. L'AFD sensibilisera 50 % des managers en 2015 et 90 % en 2017, au siège comme en agences (objectif cadre logique CICID Genre n°6) ;
2. former dès 2014 les personnes chargées du suivi des projets et des financements du développement à l'AFD avec pour objectif de former 90 % des chefs de projets en 2017 (objectif cadre logique CICID Genre n°7) ;
3. généraliser les modules sur le genre dans le plan de formation interne de l'AFD (objectif cadre logique CICID Genre n°8).

L'organisation des formations sur les enjeux de développement et les inégalités femmes-hommes dans les opérations sera appuyée conjointement par la Direction des ressources humaines, les divisions d'appui environnemental et social de l'AFD et de PROPARCO, ainsi que par le CEFEB.

Trois types de publics cibles pour ces formations sont identifiés pour la période 2014-2017 :

- les chefs de projets opérationnels (AFD²⁰, DPO et PROPARCO) et les chargés de mission des agences et bureaux du réseau du groupe, sur qui reposera une partie de la mise en œuvre des objectifs de la stratégie AFD ;
- le management, y compris les directeurs d'agence qui jouent un rôle majeur pour l'intégration des enjeux de genre dans le dialogue avec les contreparties nationales, et le travail de préidentification des financements ;

- les autres agents du groupe AFD à sensibiliser, notamment les coordinateurs géographiques, les agents de la Direction des opérations, ceux de la Direction des relations extérieures et de la communication, ainsi que le Département des risques, la seconde opinion, l'inspection générale.

Un plan de formation sur le genre sera élaboré pour la période 2014-2017. Il identifiera les formats et méthodologies de formation (modules de sensibilisation, formations présentielles au siège et au niveau régional, formations à distance,...), sachant qu'un effort sera fourni de façon à mettre en place des formations sur le genre par secteur d'intervention mais également à intégrer le genre de façon transversale à d'autres formations thématiques, notamment celles portant sur la Responsabilité sociale et environnementale opérationnelle.

À cet effet, des outils adaptés tant aux différents types de renforcement des capacités et de publics qu'aux différents secteurs et instruments financiers de l'AFD seront développés dès 2014.

Outre les formations, le renforcement des capacités internes des agents AFD sur le genre passera également par :

- **l'amélioration de la compréhension** de la problématique Genre dans différents contextes culturels, géographiques et sectoriels par le biais de la production de connaissances ;
- **la capitalisation des connaissances des autres bailleurs et ONG**, par exemple au travers d'ateliers de travail et d'échange d'expériences identifiant les modalités de passage à l'échelle de projets Genre ou encore identifiant les leviers d'action les plus efficaces pour l'intégration des filles et des femmes tout en impliquant les hommes ;
- **l'organisation de séminaires internes et externes** sur les enjeux de genre liés aux différents secteurs et géographies d'intervention, ainsi que la participation à des ateliers de travail externes organisés sur le genre autour de différentes problématiques sectorielles ou géographiques.

20 Les formations concernent tant les états étrangers que l'Outre-mer.

3.5 | Sensibilisation et formation des partenaires opérationnels de l'AFD sur le genre

L'atteinte des objectifs fixés par la présente stratégie implique également un travail de sensibilisation des contreparties de l'Agence, en collaboration avec d'autres bailleurs, de façon à ce que le travail mené au niveau sectoriel intègre progressivement un questionnement relatif aux potentielles inégalités femmes-hommes et aux réponses opérationnelles pouvant être apportées.

La nature partenariale des activités de l'AFD dans l'ensemble de ses activités de financement – projets et programmes avec une maîtrise d'ouvrage locale²¹, initiatives d'OSC françaises notamment – induit que l'amélioration des pratiques de prise en compte du genre ne peut se limiter aux agents de l'AFD ; un véritable changement des pratiques et modes de pensée ne pouvant intervenir que si **ses partenaires sont convaincus de l'importance des enjeux de genre** pour un développement plus durable et inclusif. Il apparaît donc incontournable, pour atteindre les objectifs fixés, de mener un travail de conviction sur le genre auprès des partenaires, de façon à ce que les demandes et préoccupations sur les inégalités femmes-hommes et leurs implications en termes d'investissements émergent et soient portées au-delà des diligences internes à l'AFD (et de celles des partenaires cofinanciers). Ce travail de sensibilisation et de conviction auprès des partenaires pourra se décliner à travers différents volets, en fonction des modes de coopération et des contextes spécifiques.

En ce qui concerne les **partenaires du Sud** travaillant avec l'AFD, l'enjeu consiste avant tout à promouvoir une compréhension et une appropriation de la problématique et de ses enjeux, afin que **les inégalités femmes-hommes fassent partie des préoccupations opérationnelles des bénéficiaires des financements du groupe AFD**.

Cet enjeu implique un travail de sensibilisation de la part de l'AFD et des autres bailleurs au niveau du **dialogue sur les politiques publiques** notamment, de façon à intégrer, dans le cadre des projets, un questionnement relatif aux potentielles inégalités femmes-hommes et aux réponses opérationnelles pouvant être apportées. Ceci à la fois au niveau des **contreparties publiques** (ministères des Finances, ministères techniques en lien avec les ministères ou autres entités en charge de la promotion du genre), des **contreparties privées** (banques, entreprises), des **ONG locales** (y compris les ONG représentant la société civile, les associations féminines), ainsi que les **faitières d'organisations professionnelles/sectorielles**. Les activités suivantes seront notamment menées :

- un travail de sensibilisation sera conduit au travers du **dialogue sectoriel** régulier entretenu par les agences AFD locales, en particulier dans les secteurs où l'AFD joue le rôle de chef de file et/ou a une valeur ajoutée reconnue par l'ensemble des partenaires (bénéficiaires et autres bailleurs), ce qui légitimera la démarche de sensibilisation ;

MIGRATIONS ET DÉVELOPPEMENT – RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES ACTEURS DE DÉVELOPPEMENT ET DE LA COOPÉRATION INTERNATIONALE EN LIEN AVEC LES DIASPORAS (MAROC, FRANCE)

Ce projet de renforcement des capacités des acteurs de développement local s'articule avec un programme de développement rural intégré, mené par l'ONG depuis plus de 20 ans. Avec un cofinancement de l'AFD de 459 548 euros, Migrations et Développement vise à impliquer les migrants en provenance de régions marocaines rurales dans des démarches de protection de l'environnement, de création d'infrastructures villageoises, de soutien aux activités économiques et à l'accès au marché. L'ONG adopte une démarche très participative devant promouvoir l'autonomie des acteurs locaux, et en particulier des femmes. Une visite de l'AFD sur le terrain a permis de constater l'implication des femmes dans le projet, et leur participation effective aux prises de décision dans les communautés villageoises.

Ce projet ONG a été noté 1 selon le marqueur CAD.

- dans les secteurs où l'AFD n'est pas chef de file, elle pourra mener ce travail de sensibilisation en s'appuyant sur les chefs de files / les **partenaires bailleurs de fonds** ayant développé nombre de compétences,

méthodologies et retours d'expérience en la matière (BAsD, BM, DFID, BAfD, Commission européenne (CE), ONU Femmes, *European Development Finance Institution* (EDFI),...);

²¹ Ce sont les partenaires locaux qui font des demandes de financement, puis ont la responsabilité de l'instruction et de la mise en œuvre des opérations financées.

- il conviendra, dans la mesure du possible, **d'associer les ministères (ou autres entités publiques) de promotion du genre** au niveau de la conception des projets et plus globalement du dialogue mis en œuvre avec les autres ministères, afin de renforcer leur capacité tout en les aidant à acquérir davantage de légitimité dans le paysage institutionnel national²² ;
- au niveau **des banques et entreprises partenaires** de l'AFD, le dialogue sur le genre pourra s'intégrer aux échanges relatifs à la responsabilité sociétale des organisations (RSO) et à la gouvernance des sociétés privées ;
- pour les **ONG locales**, des contacts devront être pris avec les **associations féminines**, avec les **organisations professionnelles** (ex : fédérations des agriculteurs) dans le cadre des opérations financées par l'AFD. De façon à concrétiser les démarches d'intégration de la diversité des OSC à ces consultations, il importe d'investir, sur la période 2014-2017, dans le renforcement des capacités des représentants des femmes, notamment ;
- pour l'ensemble de ses partenaires, des **activités de renforcement de capacités et de formation** pourront être mises en place. Ces dernières se déclineront également au niveau des formations développées par le CEFEB.

L'AFD collaborera également plus étroitement avec **les institutions, les organismes européens et internationaux** et les OSC ayant déjà un lien avec les partenaires locaux en matière de genre (CE, BAsD, ONU femmes, PNUD, UICN, FIDA, CARE, PLAN,...) pour s'appuyer sur leurs expériences, bénéficier de leurs réseaux et apprendre de leurs démarches afin de faire évoluer constamment sa propre démarche à l'égard de ses partenaires.

Enfin, l'AFD renforcera ses efforts de sensibilisation sur le genre avec les **OSC françaises**, en dehors des activités déjà intégrées dans le cadre du cycle de projet de la DPO avec les ONG :

- des programmes de formation à destination des **acteurs de la solidarité internationale, et en particulier des cadres des ONG**, en privilégiant une formation sectorielle et un accompagnement post-formation, seront lancés dès 2015 de manière concertée avec la commission Genre de Coordination SUD. Il pourrait être envisagé d'organiser ces formations avec le CEFEB ;
- il est également suggéré d'ouvrir certaines **formations sectorielles des agents de l'AFD à des membres d'OSC intéressés**, ce qui favoriserait par la suite la mise en place d'un dialogue sectoriel entre la Direction des opérations de l'AFD et la société civile sur la thématique du genre.

3.6 | Participation à la réflexion et aux débats sur le genre et le développement

Au-delà de son rôle de financeur du développement, l'AFD a la mission de **contribuer aux débats et réflexions sur le développement**, avec notamment l'objectif d'apporter des réponses nouvelles aux défis de la pauvreté et du développement durable inclusif, de contribuer, à son niveau, à l'amélioration des stratégies des bailleurs de fonds sur le sujet, et de nourrir les échanges de connaissances entre acteurs et géographies.

Dans la lignée des objectifs de **renforcement des connaissances et des compétences** de l'AFD sur les rapports de pouvoir femmes-hommes, et leur influence sur l'efficacité des initiatives de développement, la production de connaissances et leur diffusion auprès des acteurs de la coopération française s'avèrent essentielles. Cette production de connaissances aura plusieurs objectifs :

1. renforcer les connaissances de l'Agence sur la situation en terme de genre dans la diversité de ses secteurs et pays d'intervention ;
2. éclairer la compréhension des contextes où intervient l'Agence (notamment en identifiant les freins au changement) et, par conséquent, ses modes de faire opérationnels ;
3. et alimenter la réflexion internationale sur le sujet.

Elle devra ainsi **irriguer, autant que faire se peut, l'ensemble des thèmes de recherche**. Il s'agit de faire en sorte que la question du genre soit intégrée dans les études et partenariats de recherche, notamment celles portant sur des thématiques où la prise en compte des rapports sociaux et des rapports de pouvoir entre les sexes est pertinente, et en prenant en compte les priorités identifiées sur le terrain par les équipes opérationnelles.

²² En Outre-mer, ce travail pourrait être conduit en lien avec les déléguées régionales aux droits des femmes et à l'égalité / à la condition féminine.

QUARTIERS DU MONDE – « FEMMES DU MONDE » : UN RÉSEAU D'ENTREPRENEUSES SOLIDAIRES

Le partenariat avec l'association Quartiers du monde a été initié en 2010, avec un projet de mise en réseau d'acteurs intégrant une dimension Genre dans le domaine de l'économie sociale et solidaire. Le réseau « Femmes du monde » s'est implanté dans plusieurs pays d'Amérique latine, d'Afrique et d'Europe, et vise à augmenter les capacités et l'autonomie des femmes habitantes de quartiers populaires des villes du réseau au Sud et au Nord, ainsi qu'à créer un dialogue interculturel et une dynamique Nord-Sud. Le second projet de l'ONG, pour lequel elle a bénéficié d'une subvention de l'AFD de

690 000 euros, a une approche pluridimensionnelle de la question du genre dans l'économie sociale et solidaire. Il met l'accent sur la thématique du leadership féminin et sur la sensibilisation des hommes aux questions d'égalité femmes-hommes. Il contribue à la conquête et à la protection des droits économiques, sociaux et culturels, sexuels et reproductifs des femmes, tout en les dotant d'outils techniques destinés à questionner les rapports femmes-hommes dans leur vie quotidienne.

Ce projet a été noté 2 selon le marqueur CAD.

La stratégie de production de connaissances en matière de genre se déclinera en trois objectifs :

- identifier les **experts, les OSC spécialisées sur les questions Genre et Développement et les institutions partenaires** sur lesquels l'AFD pourra davantage s'appuyer, dans ses activités de production de connaissances, pour une meilleure prise en compte du genre, en lien avec le ministère des Affaires étrangères (MAE) et conformément à l'objectif 15 du cadre logique de la stratégie Genre et Développement 2013-2017, visant à « promouvoir un dialogue sectoriel sur le genre avec tous les partenaires du développement ». Ces travaux pourront notamment être menés en partenariat avec les instituts de recherche français (universités, IRD, CNRS, CIRAD, INSERM, EHESS,...) et étrangers spécialisés dans le développement ;
- intégrer la dimension Genre dans les **études de production de connaissances** à venir et mener des travaux spécifiques sur le genre ;
- faire « bouger les lignes » et susciter le débat, au sein de l'AFD et avec les différents acteurs dans les pays d'intervention, sur la base des études menées et de leurs éclairages sur la question du genre.

La production de connaissances de l'AFD s'articulera avec les travaux sur les inégalités femmes-hommes financés par les autres institutions de développement et les bailleurs de fonds les plus avancés (MAE, CE, BM, DFID, BAsD, PNUD,...) et pourra, de manière générale, développer des échanges avec ses partenaires bailleurs de fonds sur la question de l'intégration du genre dans ses activités de production de connaissances.

Dans une optique de **sensibilisation aux enjeux et d'organisation de débats d'idées** au sein de l'AFD et avec les différents acteurs dans les pays d'intervention, plusieurs initiatives sont en outre prévues sur la période du présent CIT :

QUELQUES THÈMES POUR LA RECHERCHE, IDENTIFIÉS POUR LA PÉRIODE DU PRÉSENT CIT

- Comprendre les mécanismes et facteurs de résistance au changement dans les différents contextes d'intervention
- Améliorer l'accès au marché du travail et le maintien des femmes dans des emplois de qualité en région Méditerranée
- Autonomie économique des femmes et accès à la microfinance
- Identification des valeurs, normes et codes sociaux « genrés » qui ont un effet négatif sur la santé des femmes
- Santé sexuelle et de la reproduction et genre ; protection sociale et genre
- Sécurité alimentaire et genre (rôle dans la production, dans la préparation, dans la nutrition,...)
- Éducation pour tous et religion

Sur la période 2014-2017, l'AFD s'engage enfin à fournir un investissement particulier en matière de recherche sur le genre, afin de mieux comprendre les enjeux sociaux et les leviers de changement.

- la mise en place d'une stratégie de sensibilisation, d'abord en direction du public interne, puis progressivement à destination d'un public extérieur. Cette stratégie comprendra des débats et conférences, des expositions photos et des appels à projets de reportage ;
- la participation à la plateforme française Genre et Développement, pilotée par le MAE ;
- la participation aux différents événements nationaux et internationaux sur la thématique Genre et Développement ;
- la valorisation de l'expertise et des savoirs sur le genre et le développement ;
- la diffusion, dès 2015, des travaux et des restitutions des résultats des recherches sur le genre ;
- l'organisation de séminaires sur les indicateurs intégrant le genre et les analyses Pays, d'ores et déjà organisés avec l'équipe du centre de développement de l'OCDE dans le cadre d'une réflexion sur les indicateurs de cohésion sociale ;
- la diffusion d'éclairages sur les capacités à faire évoluer les inégalités de genre, selon les géographies et selon les contextes sociaux ;
- l'évolution des représentations relatives à la question du genre, en suscitant et en alimentant le débat public, par exemple, via des espaces de discussion comme « Wikigender ». Mis en place par le centre de développement de l'OCDE, cet espace web, auquel participent surtout des chercheurs de pays non-francophones, associe des universités du Nord et du Sud ; ils pourraient être étendus aux pays d'intervention de l'AFD, notamment ceux d'Afrique subsaharienne (proposition du centre de développement de l'OCDE).

POUR SUIVRE LE DIALOGUE ET LA RÉFLEXION STRATÉGIQUE SUR LE GENRE ENTRE L'AFD ET LA SOCIÉTÉ CIVILE FRANÇAISE

Approfondir le dialogue stratégique entre l'AFD et les OSC françaises sur le genre implique de mieux connaître, d'une part les OSC de défense des droits des femmes et de l'égalité, et d'autre part l'appréhension par les OSC plus généralistes de la dimension Genre dans les projets de solidarité internationale. Deux études seront donc menées à partir de 2014 :

1. une cartographie des OSC françaises de solidarité internationale spécialistes du genre. Une telle démarche sera concertée avec d'autres acteurs comme le MAE ou la commission Genre de Coordination SUD ;
2. un benchmark des stratégies Genre des OSC françaises non spécialistes de la thématique, qui permettra :

- d'identifier les secteurs d'intervention de la société civile dans lesquels les OSC sont les plus proactifs dans la prise en compte du genre ;
- de mieux comprendre les besoins en accompagnement et en formation des OSC les moins avancées, pour y répondre de manière adéquate.

Ces deux études participeront à l'atteinte des objectifs fixés par la stratégie Genre et Développement 2014-2017, dont les objectifs de renforcement de la prise en compte du genre par tous les porteurs de projet (objectif n°1) et d'appui aux associations de défense des droits des femmes et de l'égalité (objectif n°18).

3.7 | Modalités de mise en œuvre et de suivi

Au niveau de l'AFD, la mise en œuvre du présent CIT s'appuiera sur l'**approche décentralisée** mise en place au niveau des équipes du groupe AFD au moment de sa conception, avec un appui particulier des divisions d'appui environnemental et social de l'AFD et de PROPARCO, de la DPO avec les ONG ainsi que des « correspondants Genre » désignés au sein de chaque structure.

Les principaux indicateurs de suivi du CIT Genre seront les suivants :

1. L'AFD renseignera 100 % de ses projets selon le marqueur CAD de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes d'ici à 2017, avec quelques étapes intermédiaires en 2014 (au moins 25 % des nouveaux projets incluent une note CAD informée), 2015 (50 %) et 2016 (75 %), tel qu'identifié par la nouvelle stratégie française sur le genre. De façon à systématiser la notation des objectifs Genre, une dynamique sera mise en place afin d'établir une compréhension commune du

- marqueur Genre et d'appuyer les chefs de projets au moment de la définition de la note.
2. L'AFD intégrera de façon opérationnelle le genre dans au moins 50 %²³ des opérations financées par l'AFD dans les états étrangers²⁴ à l'horizon 2017, qui devront ainsi recevoir la note 1 ou 2 du marqueur CAD de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes, à l'exception des financements AFD apportés sous forme d'aide budgétaire globale ou sectorielle ou de ligne de crédit non affectée.
- Les notes du marqueur CAD de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes²⁵ sont attribuées lors de l'analyse ex-ante des projets et de leur catégorisation à l'égard de leur degré d'intégration du genre. Ce système de notation permet de suivre la progressivité des efforts alloués à la problématique.

LE MARQUEUR CAD ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES DE L'OCDE : UN SYSTÈME DE NOTATION BASÉ SUR LA DÉFINITION DES OBJECTIFS POURSUIVIS EN MATIÈRE DE RÉDUCTION DES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES

Note « Nul »	Un projet est noté « Nul » s'il n'a pas été examiné au regard de la question de l'égalité femmes-hommes.
Note 0	Un projet est marqué 0 s'il ne vise pas à rétablir la balance relationnelle d'égalité entre les hommes et les femmes mais a fait l'objet d'une réflexion à cet égard (cf. exemple page 24).
Note 1	La promotion de l'égalité de genre fait partie des objectifs secondaires poursuivis dans le projet, mais ce projet aurait été engagé même si l'égalité de genre n'avait pas été mentionnée parmi les objectifs. Le projet est donc considéré comme ayant un objectif Genre significatif mais secondaire et sera noté 1 (cf. exemples pages 21 et 29).
Note 2	La promotion de l'égalité de genre fait partie des objectifs principaux poursuivis et ce projet n'aurait pas été engagé si l'égalité de genre n'avait pas été mentionnée parmi les objectifs. Le projet est donc considéré comme ayant un objectif Genre principal et sera noté 2 (cf. exemples pages 18 et 31).

Tout projet visant à renforcer l'égalité femmes-hommes et l'autonomisation des femmes, ou à réduire les discriminations et les inégalités fondées sur le sexe sera ainsi noté 1 ou 2. Il est important de souligner que ces marqueurs sont renseignés au début de l'instruction, et fixés au moment de l'octroi. Il s'agit d'indicateurs ex-ante, qui mesurent le nombre de projets intégrant une problématique de genre dans les objectifs, mais qui ne permettent pas de mesurer les résultats et les impacts sur le genre des financements attribués, une fois le projet achevé²⁶.

3. L'AFD s'engage enfin à fournir un investissement particulier en matière de formation des agents, de façon à ce que 90 % des chefs de projets et des managers de l'AFD aient reçu une formation ou une sensibilisation sur le genre en 2017 (30 % en 2014, 50 % en 2015, 75 % en 2016).

23 Les 50 % portent sur le nombre de projets et non sur les montants engagés.

24 Les financements dédiés à la zone Outre-mer ainsi que les financements PROPARCO, même s'ils sont concernés par l'opérationnalisation de ce CIT, sont exclus du périmètre de redevabilité établi dans la stratégie française, du fait qu'ils ne sont pas éligibles aux marqueurs CAD de l'OCDE.

25 Quatre notes (nul, 0, 1, 2) peuvent être attribuées aux opérations selon ce marqueur CAD égalité hommes-femmes. Celui-ci est déjà intégré aux documents de présentation de projets AFD, et ce dès le stade de la fiche d'identification de projet (FIP).

26 Pour la mesure des résultats et de l'impact des opérations en matière de réduction des inégalités femmes-hommes, voir parties 3.2 et 3.3 du présent document.

PREMIERS ÉLÉMENTS DE BILAN : L'UTILISATION DU MARQUEUR CAD ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES PROJETS FINANCÉS PAR LA DPO

L'égalité de genre fait l'objet d'une attention croissante par la DPO. Les guides méthodologiques d'aide à la rédaction de demandes de financement à disposition des ONG proposent désormais des pistes pour intégrer la prise en compte du genre dans un projet. Les ONG partenaires sont également fortement incitées à définir des indicateurs de suivi et d'impact sexo-spécifiques, et à s'interroger sur les rapports de force entre femmes et hommes dans leurs contextes d'intervention. Enfin, plusieurs projets soutenus par la DPO font de l'égalité de genre leur objectif principal, ou du moins un objectif significatif.

Parmi les 239 projets octroyés entre 2009 et octobre 2013 (et qui sont toujours en cours d'exécution en octobre 2013), la DPO a identifié la prise en compte du genre dans 92 projets, soit 39 % (85 projets notés 1, et 7 projets notés 2).

L'AFD augmentera la proportion de projets financés à travers la DPO notés 1 ou 2 (selon l'indicateur Genre du CAD de l'OCDE) à deux tiers du montant des cofinancements de projets en exécution d'ici à 2017.

La stratégie française sur le genre, y compris les objectifs concernant plus particulièrement l'AFD, sera évaluée annuellement par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes. À cette occasion, un bilan annuel

de la mise en œuvre de ce CIT Genre sera établi. Le Haut Conseil à l'égalité, le réseau des correspondants Genre du MAE, ainsi que les organisations de la société civile, seront associés à ce bilan de mise en œuvre des objectifs.

Annexes

6

Annexe 1

Boussole de l'égalité de la stratégie Genre et Développement 2013-2017 du ministère des Affaires étrangères

Annexe 2

Synthèse des pratiques des bailleurs sur le genre et les enjeux d'autonomisation des femmes : qu'en retenir pour l'AFD ?

Annexe 3

Lexique : Genre et Développement
Quelques définitions

Annexe 4

Liste des acronymes

Boussole de l'égalité de la stratégie Genre et Développement 2013-2017 du ministère des Affaires étrangères

OBJECTIF PRINCIPAL	METTRE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DE FAÇON TRANSVERSALE
OBJECTIFS SECONDAIRES	RÉSULTATS ATTENDUS
Prendre en compte le genre dans tous les instruments de financement du développement	Tous les instruments de financement du développement intègrent le genre dans leurs procédures. La moitié des projets sont instruits, mis en œuvre, suivis et évalués en prenant en compte le genre.
Renforcer les capacités des agents sur les questions de genre et de développement	Des sensibilisations et des formations en genre sont organisées à destination des agents du développement.
Mobiliser et soutenir la recherche sur le genre et le développement pour définir des objectifs et des indicateurs communs par secteur de développement	Les travaux de recherche sur le genre et le développement sont développés dans de nouveaux domaines de développement.
Mettre la question de l'égalité femmes-hommes et des droits des femmes au cœur du dialogue bilatéral	Améliorer le dialogue politique sur le genre avec les ministères des femmes et les organisations de la société civile dans les pays partenaires.
Continuer de promouvoir l'égalité dans les enceintes européennes et multilatérales	La France joue un rôle leader dans la défense et la promotion des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes.
Garantir la redevabilité des engagements pris dans le cadre de la stratégie Genre et Développement	L'APD consacrée au genre est disponible et mesurée, la mise en œuvre de la stratégie Genre et Développement est accompagnée et évaluée annuellement.

AU CŒUR DE LA POLITIQUE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT

INDICATEURS DE RÉSULTATS	CALENDRIER DE RÉALISATION
<p>En 2017, 100 % de l'APD est évaluée selon le marqueur Genre de l'OCDE. Au moins 50 % des projets et programmes financés reçoivent la note 1 ou la note 2, à l'exception des financements apportés sous forme d'aide budgétaire globale ou sectorielle ou de ligne de crédit non affectée.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 30 % en 2014 • 40 % en 2015 • 45 % en 2016 • 50 % en 2017 <p>reçoivent la note 1 ou 2</p>
<p>En 2017, 90 % des rédacteurs/trices, chefs de pôle et sous-directeurs/trices de la Direction générale de la mondialisation (DGM), des chefs de projets et des managers de l'AFD ont reçu une formation ou une sensibilisation sur le genre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 30 % en 2014 • 50 % en 2015 • 75 % en 2016 • 90 % en 2017
<p>En 2015, un colloque national est organisé. En 2017, des objectifs et des indicateurs communs au MAE et à l'AFD sont définis dans chacun des secteurs de la coopération.</p>	<p>Évolutif</p>
<p>Une rencontre annuelle est organisée avec les ministres et les organisations de la société civile.</p>	<p>Chaque année</p>
<p>La France est représentée à haut niveau lors de la Commission sur le statut des femmes et participe activement aux négociations.</p>	<p>Chaque année</p>
<p>Publication annuelle des données sur l'aide au développement française consacrée au genre, y compris l'évaluation de la stratégie Genre et Développement.</p>	<p>Chaque année</p>

Synthèse des pratiques des bailleurs sur le genre et les enjeux d'autonomisation des femmes : qu'en retenir pour l'AFD ?

Analyse de l'approche Genre des bailleurs suivants : CE, BM, BID, BAsD, BAfD, KfW, Agence des États-Unis pour le développement international (USAID), Agence espagnole pour la coopération internationale au développement (AECID), Coopération suisse (DDC), Coopération belge (CTB) et Agence japonaise de coopération internationale (JICA).

Intégration du genre dans un cadre stratégique validé

Ces cadres stratégiques se déclinent par :

- **des politiques ou stratégies Genre** visant l'égalité femmes-hommes et *l'empowerment* des femmes. Les stratégies Genre actuelles privilégient une approche transversale et systématique de diffusion/*mainstreaming* du genre et dépassent les approches sectorielles focalisées sur l'éducation, la santé et la microfinance. Chez certains bailleurs, cette approche proactive est complétée par les démarches de prévention des risques sociaux des projets portés par les équipes en charge des diligences environnementales et sociales. Par contre, certains multilatéraux se sont montrés assez critiques par rapport à une approche Genre qui ne serait portée que par le biais des diligences environnementales et sociales, considérant l'action préventive relative au genre comme insuffisante ;
- **des plans d'action** pour mettre en œuvre la stratégie genre, sur la base d'objectifs mesurables, de résultats attendus et d'indicateurs de performance pour le suivi des progrès ;
- **la définition d'outils**, procédures ou mécanismes institutionnels spécifiquement destinés à la prise en compte de l'approche genre à différents niveaux sectoriels, géographiques et par le cycle du projet.

Dans le cadre de ces stratégies, les bailleurs ont identifié la poursuite de l'égalité femmes-hommes comme objectif central :

- comme condition indispensable pour atteindre les objectifs de développement et **réduire le fossé** existant entre les femmes et les hommes ;
- comme condition **d'efficacité**, de durabilité et de lutte contre la pauvreté par le biais d'actions au niveau de l'accessibilité et des potentialités ;
- comme signe de **qualité des opérations** de développement ;
- en tant que **droit humain** à poursuivre en tant que tel.

L'approche des bailleurs peut ainsi être caractérisée par quatre axes d'approche :

- **l'approche proactive** se caractérisant par une volonté d'agir sur les enjeux d'égalité femmes-hommes dans les pays d'intervention de façon proactive par le biais d'un renforcement des finalités des projets sectoriels ou par le biais de projets Genre spécifiques ;
- **l'approche préventive** rejoignant les mesures prises dans le cadre des diligences sociales et visant *a minima* à éviter que les opérations n'empirent la situation des femmes et des filles ;
- **l'approche sociétale** cherchant par le biais notamment d'un soutien aux États ou organisations de la société civile, à modifier les sociétés et à faire évoluer la place des femmes, notamment par le biais d'une action sur les lois et leur mise en œuvre ;
- **l'approche redevabilité** cherchant à rendre visible l'investissement des bailleurs en faveur du genre par le biais de diverses modalités de mesures de l'effort (marqueur du CAD de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes, répartition femmes-hommes des bénéficiaires, reporting de portefeuille,...).

La plupart des bailleurs fondent leurs stratégies Genre sur trois ou quatre de ces axes.

Mise en place d'équipes décentralisées sur le genre et responsabilisation hiérarchique

- Les bailleurs ont tous intégré des unités Genre en charge de la coordination du travail, de la diffusion des bonnes pratiques sur le genre et de la supervision des objectifs et des analyses projets. Ces unités sont de taille diverses, composées de 2 à 20 personnes et ont en charge :
 - l'appui technique consultatif (certains bailleurs) ;
 - le suivi tout au long du cycle du projet (tous) ;
 - l'identification et la conception d'outils et de guides méthodologiques pour l'introduction du genre (tous) ;
 - la centralisation et le soutien du travail des points focaux Genre (certains bailleurs) ;
 - la définition du cadre de suivi-évaluation de la mise en œuvre des outils Genre (certains bailleurs) ;
 - la coordination des cycles de formation et le suivi du pourcentage d'employés formés (tous).
- Parmi les bailleurs les plus dynamiques sur le genre, il est intéressant de noter la mise en place de **systèmes de responsabilisation décentralisés et hiérarchiques par rapport aux objectifs poursuivis**. Dans ce contexte, par exemple, les départements géographiques et sectoriels sont appelés à identifier leurs objectifs annuels poursuivis sur les enjeux liés au genre. Chez l'un des bailleurs multilatéral, chaque vice-président régional doit effectuer un rapport annuel sur la mise en œuvre de la politique du genre à son supérieur concerné.
- Le travail des unités Genre est également appuyé par un **relais d'experts Genre, décentralisés le plus souvent au niveau des départements géographiques ou agences ou des divisions sectorielles**. Pour les bailleurs ne disposant pas d'experts Genre à plein temps, des réseaux de points focaux Genre ont été mis en place.
- Ces experts et **points focaux** se voient attribuer des mandats spécifiques, des ressources clairement allouées en temps pour promouvoir et soutenir l'intégration de l'approche Genre, un minimum de soutien hiérarchique, une spécialisation dans un ou plusieurs secteurs, ce qui leur donne plus de capacités et de crédibilité pour croiser leurs savoir-faire avec les divisions sectorielles.

- Ces points de contact Genre se réunissent dans le cadre de **groupes consultatifs internes** chargés du suivi, de la supervision et du conseil sur la mise en œuvre de la stratégie au niveau des programmes et projets.
- L'ensemble des bailleurs a fortement investi sur la mise en place de **programmes de formation pour le développement de l'expertise** sur le genre pour les agents tant au siège qu'en agence. Le système reconnu comme le plus efficace est celui de formations ciblées par secteurs. Celles-ci sont appuyées par les outils sectoriels développés sur le genre.

En plus des formations sectorielles, des formations Genre sont développées pour l'ensemble des **agents**, au siège et en agences et à tous les niveaux de responsabilités. Celles-ci peuvent notamment porter sur chaque nouvel outil créé, de façon à assurer leur utilisation correcte. Plusieurs formations à distance sur le genre, déjà développées, pourront être utilisées par l'AFD, notamment celles de la CE et de l'USAID.

Intégration du genre dans le cycle du projet

En parallèle d'un renforcement des capacités des équipes sectorielles sur le genre, la majorité des bailleurs ont considéré que l'intégration de l'approche Genre devait être appliquée de façon systématique et être officialisée par le biais des étapes du cycle du projet. Dans la réalité, il s'avère que certaines équipes rencontrées regrettent la focalisation sur le **début du cycle de projet**, et le manque de moyens alloués au suivi.

Phase 1 – Identification du projet

Une analyse Genre est systématiquement demandée dès la phase de conception des projets, au niveau de la fiche d'identification projet.

Qui met en œuvre cette première phase ? Pour certains bailleurs, les chefs de projets sont les responsables de l'analyse Genre et de la classification, et les correspondants Genre fonctionnent comme un appui technique. Pour d'autres, ce sont les experts Genre des agences

qui réalisent ce travail et donnent ces informations aux divisions opérationnelles concernées. Pour les bailleurs avec moins de moyens, ce sont les correspondants Genre qui réalisent ces travaux d'analyse et de classification. Enfin, certains externalisent cette première analyse Genre à des consultants.

L'implication et la responsabilisation des équipes Genre dans cette première phase d'analyse Genre et de classification des projets est systématique.

Lors des entretiens, certains bailleurs se sont néanmoins interrogés sur les mesures contraignantes à mettre en place pour que les analyses Genre soient réalisées de façon sérieuses et systématiques. Il semble que certains bailleurs aient réussi à convaincre les équipes du bienfait de la démarche et de la nécessité de mener des analyses Genre rigoureuses au stade de l'identification. Certains projets peuvent ne pas justifier d'une analyse Genre mais dans ces cas-là, les bailleurs demandent à ce que cela soit argumenté.

Phase 2 – Classification Genre du projet

L'analyse Genre est ensuite accompagnée, chez certains, de la mise en place d'un **système de classification des projets** en fonction de leur degré de sensibilité au genre. La plupart des bailleurs critiquent la praticité du marqueur CAD de l'OCDE sur le genre et sa classification 0, 1, 2 (tel qu'utilisé par l'AFD) même si ce marqueur reste la porte d'entrée du calcul de la proportion d'APD consacrée au genre.

Pour certains bailleurs, les chefs de projets sont les responsables de la classification, et les correspondants Genre interviennent en appui technique. Pour d'autres, ce sont les équipes Genre qui réalisent ces travaux de classification.

Phase 3 – Étude de faisabilité et identification des actions à mettre en œuvre

L'introduction du genre dans le cadre des TDR des études de faisabilité constitue une recommandation clé des

bailleurs envers l'AFD. C'est par le biais de l'implication d'experts Genre dans le cadre des études de faisabilité que la *baseline* du projet, les actions spécifiques Genre et les indicateurs de suivi pourront être identifiés. Les bailleurs ont été unanimes sur le fait qu'il était impossible d'effectuer un suivi de la prise en compte opérationnelle du genre sans ces éléments informationnels de base (quelle est la situation de base des femmes et des hommes (ou filles-garçons), en quoi le projet affecte cette situation, identification des actions prévues, moyens alloués, méthodologie,...). De nombreux outils ont été développés pour appuyer cette phase de questionnements et d'analyse (*voir ci-après*).

Les équipes Genre appuient les chefs de projets dans la rédaction des TDR pour les études de faisabilité, ainsi que pour l'utilisation des outils.

Phase 4 – Intégration du genre dans le dialogue avec les partenaires

La plupart des bailleurs font référence au besoin d'implication des ministères et institutions locales en charge des politiques d'égalité femmes-hommes dans le cadre des phases d'identification et d'analyse de faisabilité. Tous sont conscients des difficultés que cela implique dans la réalité, étant donné qu'il s'agit souvent d'institutions ayant peu de poids dans le contexte national. Certains ont développé des actions spécifiques pour renforcer les capacités de ces institutions (appui à la *gender machinery*). D'autres agissent également au niveau du renforcement des capacités des organisations de femmes, tant au niveau national que local, par le biais d'instruments d'appui aux ONG. Il existe une activité actuelle importante chez les multilatéraux et certains bilatéraux pour appuyer la place des femmes dans les sociétés d'intervention (dénommée « *participation, voice and agency of women*²⁷ »).

Le dialogue avec les pays partenaires passe aussi chez les bailleurs par le biais de deux processus simultanés :

- l'identification d'objectifs précis concernant la réduction du fossé de développement existant dans les pays entre

27 World Bank, 2012. *On Norms and Agency. Conversations about Gender Equality with Women and Men in 20 Countries* :http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/12/06/000333037_20121206001207/Rendered/PDF/NonAsciiFileName0.pdf

les femmes et les hommes, et leur intégration dans les **stratégies Pays** (multilatéraux notamment) ;

- l'identification d'objectifs Genre à atteindre par les **divisions sectorielles** et leur traduction géographique.

Les activités de recherche des bailleurs se retrouvent dans le croisement de ces priorités géographiques et sectorielles sur le genre.

Phase 5 – Suivi-évaluation de l'intégration opérationnelle du genre

Il apparaît aux bailleurs que le suivi de l'opérationnalisation du genre relève d'une mission impossible si les moyens alloués restent faibles et si les études de faisabilité ne renseignent pas mieux la situation de terrain avant-projet.

Certains préconisent d'ailleurs que des évaluations périodiques sur le degré d'intégration du genre soient réalisées.

De façon générale, tous les bailleurs sont d'accord sur l'importance des *baselines*, sans lesquelles les évaluations d'impact ne sont pas possibles. Certains effectuent l'évaluation de l'intégration de l'approche Genre à partir des matrices de résultats développées, c'est-à-dire, suivant les indicateurs mesurés pendant le cycle du projet. Plusieurs indicateurs (seulement de type « désagrégés par sexe ») sont définis. Le suivi et la révision de la bonne performance du genre et de la mise en œuvre du *Gender Action Plan* relève de la Division évaluation, et non pas de la Division *gender and diversity* (ce qui semble être la preuve d'une plus grande redevabilité). Pour les bailleurs qui comptent des points focaux Genre sur le terrain, le suivi des projets relève de la responsabilité des agences. Pour d'autres, ce sont les responsables sectoriels dans les secteurs où la stratégie Pays a identifié les besoins Genre prioritaires, qui veillent à ce que les projets financés soient sensibles au genre et sont redevables du suivi des résultats.

Parfois, le suivi du genre est également intégré dans les processus de suivi-évaluation général. Dans ce cas, la division en charge des évaluations est responsable de la

centralisation des travaux de suivi, et ce sans implication spécifique des responsables Genre.

Chez les bailleurs développant une double approche volontariste et préventive, le suivi passe également par le biais des sauvegardes environnementales et sociales.

Il serait néanmoins intéressant de creuser la réalité de ce suivi. Lors des entretiens réalisés avec les divisions sectorielles de l'AFD, il n'est pas apparu que les projets mis en œuvre en cofinancement aient fait l'objet sur le terrain d'approches Genre visibles. Ce point reste donc à approfondir avec les équipes.

Outils d'intégration du genre

De façon à appuyer l'intégration opérationnelle des enjeux d'égalité femmes-hommes, les bailleurs ont dans leur ensemble développé une multitude d'outils facilement exploitables par les équipes AFD, notamment du point de vue sectoriel. Le tableau ci-dessous dresse un panorama général de l'existant²⁷, sachant qu'une phase d'exploitation de ces outils sera entamée à l'occasion de la phase 2 du chantier Genre.

27 World Bank, 2012. *On Norms and Agency. Conversations about Gender Equality with Women and Men in 20 Countries* :http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/12/06/000333037_20121206001207/Rendered/PDF/NonAsciiFileName0.pdf

28 Sous réserve d'exhaustivité.

BAILLEUR DE FONDS	GUIDES MÉTHODOLOGIQUES ET CONCEPTUELS	OUTILS OPÉRATIONNELS (LIÉS AU CYCLE DU PROJET)	OUTILS D'INFORMATION ET DE FORMATION
CE	<ol style="list-style-type: none"> Guides pour la rédaction de Profils Genre Pays Checklist ou grille Genre pour la rédaction des Documents de stratégie de réduction de la pauvreté Guidance note pour le marqueur G de l'OCDE Guidance note pour l'intégration du genre dans les appels à propositions 	<ol style="list-style-type: none"> Checklist Genre utilisé par les délégations de la CE Outils de suivi et d'évaluation : <ul style="list-style-type: none"> Études documentaires Préparation de missions Prise en compte de la stratégie Genre UE Besoins différenciés par genre Marqueur G Cadre logique avec l'approche Genre Indicateurs Genre Gestion d'impacts avec l'approche Genre Évaluation des stratégies Genre Efficacité liée à l'égalité femmes-hommes Évaluation des bénéficiaires avec données ventilées par sexe Vérification de l'impact des interventions avec l'approche Genre Genre et propriété foncière Évaluation de projets avec l'approche Genre 	<ol style="list-style-type: none"> Briefing notes sur : <ul style="list-style-type: none"> Genre et décentralisation Genre et commerce Budgétisation Genre Formation vocationnelle et technique Droits humains des femmes Formation en ligne sur l'intégration de l'approche Genre dans plusieurs secteurs : <ul style="list-style-type: none"> Paix et sécurité Eau et assainissement Secteur privé Justice et démocratisation Dialogue politique Mobilisation de ressources
BM	<ol style="list-style-type: none"> Notes de bonnes pratiques pour l'introduction du genre dans : <ul style="list-style-type: none"> Évaluation d'impact social et pauvreté Évaluation Genre par pays Stratégies Pays <i>Development Policy Loans</i> <i>Investment Lending Operations</i> Exemples pratiques pour introduire l'approche Genre dans : <ul style="list-style-type: none"> Stratégies Pays <i>Development Policy Loans</i> Méthodologie de classement des opérations selon le degré d'introduction du genre 	<ol style="list-style-type: none"> Système de surveillance de l'intégration transversale du genre à utiliser par les chefs de projets lors de la phase d'identification Plans d'action régionaux : <ul style="list-style-type: none"> Afrique Asie de l'Est et Pacifique Europe et Asie centrale Amérique latine et Caraïbes Asie du Sud Stratégie Genre, Plan d'action 2011 et Rapports de suivi de son implémentation Rapport de suivi du Plan d'action Genre (quatre ans) Rapport de suivi du genre 	<ol style="list-style-type: none"> Base de données des opérations de prêts avec une approche Genre Outil d'information sur les progrès de la BM dans l'introduction de l'approche Genre Outil de recherche « <i>Engendering Development</i> à travers l'égalité de droits, ressources et voix » <i>2012 World Development Report</i>

BAILLEUR DE FONDS	GUIDES MÉTHODOLOGIQUES ET CONCEPTUELS	OUTILS OPÉRATIONNELS (LIÉS AU CYCLE DU PROJET)	OUTILS D'INFORMATION ET DE FORMATION
BID	1. Guides d'implémentation de la stratégie Genre (en préparation)	1. Stratégie Genre 2. Plan d'action 2011-2012	1. Informations sur le fonds Genre et Diversité
BAsD	1. Guide pour la classification des projets selon le niveau d'introduction de l'approche Genre 2. Assistance technique au niveau de pays et de régions pour l'introduction de l'approche Genre 3. Fiches-résumés Genre	1. Stratégie Genre, Plan d'action 2013-2020, Rapports annuels de suivi 2. Outils et checklists Genre sectorielles : • Agriculture et ressources naturelles • Éducation • Énergie • Santé • Lois et politiques • Secteur publique • Déplacement et relocalisation • Développement urbain et logement • Eau et assainissement 3. Plans d'action Genre par projet, briefing note	1. Études de cas (agriculture, éducation, énergie, finance, gouvernance et secteur privé, santé, industrie, développement rural, transport, eau) 2. Base de données des opérations de prêts avec une approche Genre 3. Forum externe en Genre et Développement 4. Plusieurs publications et travaux de recherche
BAfD		1. Stratégie Genre et Plan d'action 2. Indicateurs Genre (2005-2011) 3. Outils et checklists Genre sectorielles : • Gouvernance • Eau et assainissement • Changement climatique • Infrastructures • Éducation • Santé	1. Formations en Genre 2. Briefing note Genre en coopération financière 3. Guide des ressources Genre sur internet 4. Travail de recherche en Genre et Pauvreté 5. Études de cas
KfW	1. Stratégie Genre 2011 (mise à jour des CIT 2005 et 2008) 2. Guide d'évaluation pour projets de coopération financière (avec l'approche Genre)	1. Utilisation du marqueur G 2. Indicateurs <i>output</i> , <i>outcome</i> , impact Genre quand possible 3. Outils et checklists Genre sectorielles : • Agriculture et ressources naturelles • Éducation • Énergie • Santé • Gouvernance • Secteur financier • Transport • Eau, assainissement et déchets (pas disponibles) 4. Outils d'analyse du groupe-cible (inclus analyse Genre)	1. Formations en Genre 2. Briefing note Genre en coopération financière 3. Guide des ressources Genre sur internet 4. Travail de recherche en Genre et Pauvreté 5. Études de cas

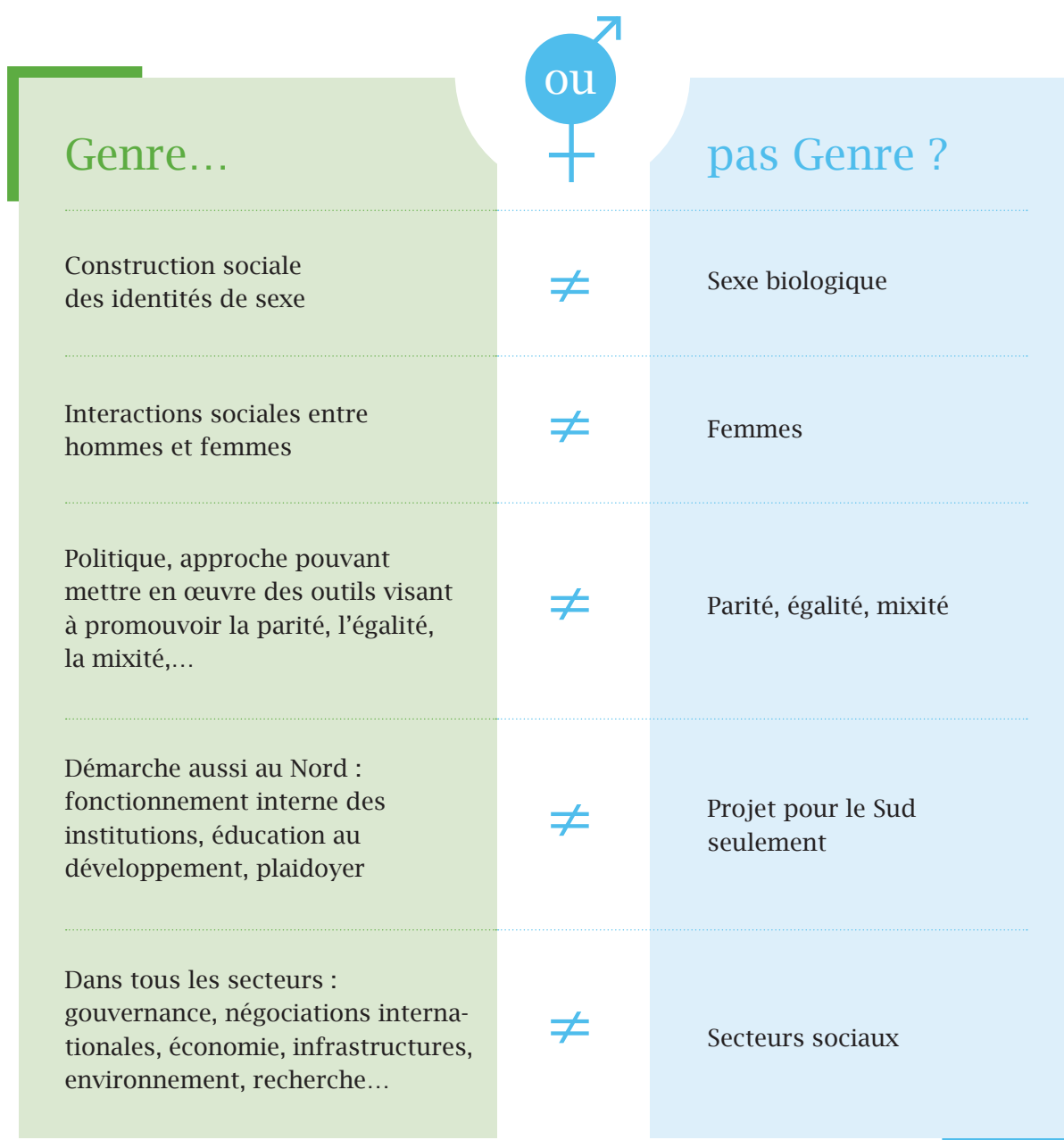
BAILLEUR DE FONDS	GUIDES MÉTHODOLOGIQUES ET CONCEPTUELS	OUTILS OPÉRATIONNELS (LIÉS AU CYCLE DU PROJET)	OUTILS D'INFORMATION ET DE FORMATION
USAID	1. Guide pour l'évaluation avec l'approche Genre dans le secteur santé	1. Stratégie Genre	1. Formation en Genre et Développement 2. Formations en Genre sectorielles (disponibles prochainement)
AECID	1. Manuel Genre pour les financements au secteur privé 2. Manuel pour l'introduction du genre dans les stratégies Pays 3. Manuel pour l'intégration du genre au niveau de l'évaluation des propositions ONGs 4. Guide pratique pour l'introduction de l'approche Genre dans les projets de la coopération espagnole	1. Stratégie Genre 2. Checklists spécifiques par secteur : • Action humanitaire • Eau et assainissement • Croissance économique • Culture • Développement rural • Éducation • Gouvernance • Environnement • Santé 3. Lignes directrices Genre et partenaires clés pour la planification (par pays et région) 4. Code de financement responsable	1. Mémorandum de l'activité Genre de l'AECID 2. Plusieurs formations (générales et sectorielles) (pas disponibles)
Coopération belge	1. Guide méthodologique sur l'approche de l'empowerment des femmes	1. Stratégie Genre 2002 2. Exemples de Plans d'action et bonnes pratiques Genre par pays 3. Checklist Genre générale	1. Fiches informatifs sur projets Genre 2. Guide de ressources Genre sur internet
Coopération suisse		1. Stratégie Genre 2007 et rapports annuels suivis (2009, 2010, 2011) 2. Boîte à outils Genre 3. Checklist Genre	1. <i>Trainings</i> en Genre

Lexique : Genre et Développement

Quelques définitions²⁹

Intégration transversale du genre (<i>gender mainstreaming</i>)	Prise en compte des relations sociales et des inégalités entre les sexes dans les politiques, stratégies, projets, au niveau de l'élaboration, de la mise en œuvre, de l'évaluation, et avec la participation de tous les actrices et acteurs.
Budget selon le genre (<i>gender budgeting</i>)	Intégration des objectifs d'égalité, d'équité, d' <i>empowerment</i> dans tous les postes et toutes les procédures budgétaires.
Besoins et stratégies sexo-spécifiques	Analyse des besoins spécifiques à chaque sexe pour une meilleure intégration transversale du genre. <i>Formulation d'indicateurs de suivi sexo-spécifiques, comme l'évolution des revenus des femmes et ceux des hommes.</i>
Activités productives, reproductives, communautaires, politiques	Prise en compte des différents rôles sociaux : activités reproductives (collecte d'eau, de bois, alimentation,...), productives (génératrices de revenus), communautaires (entretien d'équipements, vie collective, soins aux personnes âgées,...), politiques (participation à la prise de décision à tous les niveaux).
Besoins pratiques / intérêts stratégiques	Les changements doivent s'effectuer sur deux niveaux : satisfaire des besoins pratiques (les femmes améliorent leur accès à des soins de santé, à l'alimentation, aux revenus,...) et des intérêts stratégiques (progression en matière d'égalité : changements législatifs, droits, meilleure participation aux décisions,...).
Empowerment	Renforcer le pouvoir : la participation, les capacités de choix et de négociation, l'autonomie,...
Égalité femmes/hommes	Les femmes et les hommes ont le même statut, jouissent des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits humains, et des mêmes aptitudes pour contribuer au développement politique, économique, social et culturel de leur pays. <i>Les activités visant à promouvoir l'égalité renforcent l'accès des femmes et des hommes aux mêmes chances, droits, possibilités, tout en respectant leurs spécificités.</i>
Équité	L'équité entre les sexes est le fait d'être juste envers les hommes et les femmes. Pour garantir cette équité, il faut souvent adopter des mesures qui compensent les désavantages historiques et sociaux qui ont empêché les femmes et les hommes de profiter de chances égales. L'équité est le chemin vers l'égalité. <i>Mesures de discrimination positive, quotas en faveur des femmes,...</i>
Parité	La parité désigne une représentation égale de femmes et d'hommes dans des institutions, structures, organisations, ... <i>Dans une session de formation, des candidatures à des élections, la répartition des orateurs-trices à la tribune,...</i>
Mixité	Qui intègre des personnes des deux sexes. <i>Mixité scolaire. Certaines réunions peuvent être de préférence non-mixtes pour faciliter la parole des femmes.</i>

²⁹ Source : *Intégrer le genre dans les actions de coopération et de solidarité internationale*, Haut Conseil de la coopération internationale, décembre 2005.



Liste des acronymes

AECID	Agence espagnole pour la coopération internationale au développement
AFD	Agence Française de Développement
APD	Aide publique au développement
ASECNA	Agence pour la sécurité de la navigation aérienne
BA5D	Banque asiatique de développement
BID	Banque interaméricaine de développement
BM	Banque mondiale
CAD	Comité d'aide au développement
CARE	<i>Cooperative for Assistance and Relief Everywhere</i>
CE	Commission européenne
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (<i>CEDAW</i>)
CEDPA	<i>Centre for Development and Population Activities</i>
CEFEB	Centre d'études financières économiques et bancaires (groupe AFD)
CICID	Comité interministériel de la coopération internationale et du développement
CIRAD	Centre de coopération international en recherche agronomique pour le développement
CIT	Cadre d'intervention transversal
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
Coordination SUD	Coordination nationale des ONG françaises de solidarité internationale (SUD pour Solidarité Urgence Développement)
CTB	Coopération belge
DDC	Direction du développement et de la coopération (Coopération suisse)
DFID	<i>Department for International Development</i> (Royaume-Uni)
DGM	Direction générale de la mondialisation, ministère des Affaires étrangères
DPO	Division du partenariat avec les ONG de l'AFD
EDFI	<i>European Development Finance Institution</i>
EHESS	École des hautes études en sciences sociales
EIES	Étude d'impact environnemental et social
FAO	<i>Food and Agriculture Organisation</i> (organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture)

FIDA	Fonds international de développement agricole
FIP	Fiche d'identification de projet
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
IRD	Institut de recherche pour le développement
JICA	<i>Japan International Cooperation Agency</i>
KfW	<i>Kreditanstalt für Wiederaufbau</i> (établissement de crédit pour la reconstruction, Allemagne)
MAE	Ministère des Affaires étrangères
ONU	Organisation des Nations unies
OCDE	Organisation pour la coopération et le développement économiques
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONG	Organisation non-gouvernementale
OSC	Organisation de la société civile
PGES	Plan de gestion environnementale et sociale
PNUD	Programme des Nations unies pour le développement
PROPARCO	Filiale de l'AFD (« Promotion et participation pour la coopération économique »)
TDR	Termes de référence
UICN	Union internationale pour la conservation de la nature
UNDESA	<i>United Nations Department of Economic and Social Affairs</i>
UNICEF	<i>United Nations of International Children's Emergency Fund</i>
UNIFEM	<i>United Nations Development Fund for Women</i> (désormais ONU Femmes)
USAID	<i>United States Agency for International Development</i>

Contacts :

Safia Otokoré
Direction des relations extérieures
et des partenariats - RXP

Olivia Dabbous et Sarah Lahmani-Saada
Division d'appui environnemental et social - AES
Département des appuis transversaux – DAT
Direction des opérations

Agence Française de Développement (AFD)
5, rue Roland Barthes - 75598 Paris cedex 12
France
Tél. : + 33 1 53 44 31 31

www.afd.fr



développeur d'avenirs durables