



*Liberté • Égalité • Fraternité*  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

COMMISSION NATIONALE CONSULTATIVE  
DES DROITS DE L'HOMME



*Liberté • Égalité • Fraternité*  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

OBSERVATOIRE DE LA PARITE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

# EVALUATION DE LA POLITIQUE FRANÇAISE « GENRE ET DEVELOPPEMENT »

**Rapport du Groupe de travail**

**2012**



## SOMMAIRE :

SYNTHESE ANALYTIQUE .....	5
RECOMMANDATIONS .....	9
INTRODUCTION .....	13
<b>CHAPITRE 1 « PLACER LES INEGALITES DE GENRE AU CŒUR DU DIALOGUE POLITIQUE » .....</b>	<b>17</b>
Ce que dit le DOS « Genre » .....	18
Un plaidoyer inscrit dans les engagements internationaux de la France .....	18
<i>L'engagement ancien de la France en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.</i> .....	18
<i>Le plaidoyer mené depuis 2007</i> .....	19
<i>Un effort particulier en matière de lutte contre les violences faites aux femmes</i> .....	20
Un plaidoyer relatif à l'intégration du genre encore trop peu systématique .....	20
<i>Le poids des engagements internationaux sur le plaidoyer</i> .....	21
RECOMMANDATIONS .....	23
<b>CHAPITRE 2 « GARANTIR LA TRANSVERSALITE DE L'APPROCHE DE GENRE DANS TOUTES LES POLITIQUES, CHAMPS D'INTERVENTION ET INSTRUMENTS DE LA COOPERATION FRANÇAISE » .....</b>	<b>25</b>
<b>1- DEMARCHE : METHODE ET OUTILS .....</b>	<b>26</b>
Ce que dit le DOS « Genre » .....	26
Les progrès de l'intégration transversale du genre et leurs limites .....	26
<i>L'intégration inachevée de la démarche transversale par le MAE et l'AFD</i> .....	26
<i>Des résistances relativement généralisées</i> .....	28
<i>La persistance d'une confusion dans la compréhension de l'approche genre</i> .....	28
<i>Une prise en compte du genre encore trop sectorielle</i> .....	29
Des outils et une expertise mal valorisés .....	29
<i>Les méthodes et outils antérieurs au DOS Genre</i> .....	29
<i>La prise en compte du genre dans l'analyse des contextes d'intervention</i> .....	31
<i>La démarche participative, clé de voûte d'une intégration transversale du genre</i> .....	31
<i>L'importance cruciale des outils de méthodologie et de leur diffusion</i> .....	32
<i>L'organisation d'événements de communication</i> .....	33
<i>Le manque de moyens humains et financiers</i> .....	33
RECOMMANDATIONS .....	34
<b>2 - PERSONNEL DEDIE A LA POLITIQUE D'INTEGRATION TRANSVERSALE DU GENRE ET FORMATION DU PERSONNEL EN GENRE ET DEVELOPPEMENT .....</b>	<b>35</b>
Ce que dit le DOS « Genre » .....	35
La mise en place de référent-e-s et de formations des personnels .....	36
<i>Des référent-e-s égalité au MAE et à l'AFD</i> .....	36
<i>Des formations internes à destination des agent-e-s du MAE et de l'AFD</i> .....	37
...ne permet pas aujourd'hui de répondre aux enjeux .....	38
<i>Le difficile positionnement des points focaux</i> .....	38
<i>Le nécessaire renforcement de la formation</i> .....	38
RECOMMANDATIONS .....	39
<b>CHAPITRE 3 « ENTREPRENDRE ET SOUTENIR DES ACTIONS DE PROMOTION DE L'EGALITE » .....</b>	<b>41</b>
Ce que dit le DOS « Genre » .....	42
Des financements spécifiques mobilisés pour la mise en œuvre du DOS .....	42
<i>Les apports du FSP « Genre et économie » pour l'approche de genre</i> .....	43

Le soutien à la société civile .....	45
<i>Encore trop peu de projets d'ONG prenant en compte le genre</i> .....	47
<i>Un effort de formation des ONG généralistes à poursuivre</i> .....	47
<i>Le soutien au réseau</i> .....	49
RECOMMANDATIONS .....	49
<b>CHAPITRE 4 SUIVRE ET EVALUER LA POLITIQUE D'EGALITE FEMMES-HOMMES .....</b>	<b>51</b>
Ce que dit le DOS « Genre » .....	52
L'évaluation des projets de coopération : une préoccupation ancienne mais une réalisation difficile .....	53
<i>L'évaluation et la révision de la FISONG : un exemple de bonne pratique dont les effets restent à mesurer</i> .....	54
Les limites de la déclaration de l'APD Genre .....	55
<i>Les indicateurs imparfaits pour une déclaration correcte de l'APD genre</i> .....	55
Vers une budgétisation sensible au genre .....	56
RECOMMANDATIONS .....	57
CONCLUSION : VERS UN CADRE PERMANENT D'EVALUATION .....	59
<b>ANNEXES</b> .....	<b>61</b>
Annexe 1 : Lettres de mission .....	62
Annexe 2 : Liste des participant-e-s .....	67
Annexe 3 : Dates des réunions et des auditions .....	69
Annexe 4 : Questionnaire.....	71
Annexe 5 : Auditions .....	86
Annexe 6 : Egalité professionnelle et gestion des ressources humaines au MAE et à l'AFD .....	209
Annexe 7 : Repères bibliographiques .....	212
Annexe 8 : Liste des sigles ou acronymes utilisés .....	215

## Synthèse analytique

Le document d'orientation stratégique « Genre » (ci-après « le DOS »), adopté en décembre 2007, a fixé le cadre de l'action de la France en matière de prise en compte de l'égalité femme-homme et des droits des femmes dans sa politique de coopération. Elaboré à l'issue d'une concertation menée au sein de la plateforme « Genre et développement », créée en 2006 et réunissant des représentants de la société civile, de la recherche, ainsi que des parlementaires et des institutions, le DOS visait à la fois le respect des droits fondamentaux et le renforcement de l'efficacité des politiques de développement. Trois axes d'intervention y étaient définis : 1) le plaidoyer et le dialogue politique, 2) l'intégration transversale du genre dans tous les secteurs de la coopération, 3) le soutien à des actions spécifiques.

La présente évaluation a été confiée à l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes et à la Commission nationale consultative des droits de l'homme, qui ont animé les travaux d'un groupe composé de membres de la plateforme « Genre et développement ». En se fondant sur les auditions des différentes parties prenantes – directions du ministère des affaires étrangères (MAE), directions de l'Agence française de développement (AFD), représentant-e-s de la société civile –, cette évaluation s'attache à identifier et analyser, pour chacun des axes définis dans le DOS, les progrès et les modalités de leur mise en œuvre, ainsi que les obstacles rencontrés d'une part, les leviers utilisables et les recommandations pour l'avenir d'autre part.

**Le premier chapitre** de ce rapport évalue la place consacrée à la lutte contre les « inégalités de genre » dans le **dialogue politique**, précisément les actions de plaidoyer menées à tous les échelons pour la promotion de l'égalité des femmes et des hommes ainsi que pour le passage de l'égalité formelle à l'égalité réelle, en particulier dans la politique de développement française.

Selon les informations recueillies, depuis l'adoption du DOS, la France a poursuivi une action soutenue de plaidoyer en faveur des droits des femmes et de l'égalité des femmes et des hommes dans les dialogues multilatéraux auxquels elle a pris part, aux Nations Unies, au sein de l'Union européenne, du Conseil de l'Europe, de l'Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe ou de l'Organisation Internationale de la Francophonie. Les sommets du G8 et du G20 ont également été des cadres propices à ce plaidoyer, à l'instar de la rencontre de Muskoka en 2010 consacrée notamment à la santé maternelle et infantile. Au cours de la période écoulée, un accent particulier a notamment été mis, comme le DOS le prévoyait, sur la lutte contre les violences faites aux femmes en général et les violences faites aux femmes dans les conflits armés en particulier, deux sujets sur lesquels les avancées ont certainement été les plus significatives.

Cette action de la France s'est inscrite dans un contexte mondial de remise en question des droits des femmes et de l'égalité. Certains acquis de la Conférence mondiale de Pékin sur les femmes et le développement de 1995 sont menacés. Trois ans avant la tenue de la prochaine Conférence mondiale des femmes, les engagements internationaux de la France, notamment la Convention des Nations Unies pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes entrée en vigueur en 1981, le Plan d'action du Caire sur la population et le développement de 1994 et le Plan d'action de Pékin sur les femmes et le développement de 1995, doivent rester le socle de référence inamovible d'un plaidoyer fort.

Les informations recueillies au cours de l'évaluation n'ont pas permis de déterminer le niveau d'implication de la France dans le plaidoyer bilatéral en faveur du genre et des droits des femmes. Il ressort toutefois que, à tous les niveaux de dialogue et de décision en faveur du genre, le plaidoyer doit se fonder sur des documents offrant un cadre de référence commun aux acteurs et actrices appelés à les utiliser. Ainsi l'évaluation recommande que le genre soit intégré systématiquement dans l'ensemble des documents stratégiques produits par le MAE et l'AFD notamment et que chaque agent-e soit en mesure de se les approprier correctement.

Cette implication de chacune et chacun suppose également qu'un engagement politique fort accompagne la révision du DOS au plus haut niveau, à l'instar de ce que fut le « Plan d'action sur l'autonomisation des femmes » lancé en décembre 2008 par M. Alain Joyandet, alors secrétaire d'Etat chargé de la Coopération, et souvent désigné comme le « Plan d'action Joyandet ».

Le **deuxième chapitre** de ce rapport porte sur la manière dont la **transversalité de l'approche genre a été recherchée** dans toutes les politiques, les champs d'intervention et les instruments de la coopération française, avec des résultats encore largement perfectibles.

Autant au ministère des affaires étrangères qu'à l'Agence française de développement, la responsabilité du genre a été confiée à des personnels spécialistes de ces questions, dans le but de favoriser, au sein de l'architecture institutionnelle, des approches transversales. Ainsi, la direction des Biens publics mondiaux, qui a été organisée pour répondre aux défis posés par les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), compte une agente en charge exclusivement du genre. A l'AFD, le département des Appuis transversaux, au sein de la direction des Opérations, analyse les impacts, notamment environnementaux et sociaux, de tous les projets portés par l'AFD qui sont examinés, entre autres, au travers du prisme du genre ; la prise en compte de ce critère ne conditionne toutefois pas leur mise en œuvre.

Pour autant, la transversalité recherchée est loin d'être atteinte, pour plusieurs raisons :

- l'approche de genre est souvent mal comprise. Les femmes restent trop souvent perçues comme des « populations vulnérables » qui doivent bénéficier de politiques spécifiques, alors que l'analyse des rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes, l'implication des hommes et la reconnaissance du rôle des femmes comme actrices du développement doivent s'imposer pour faire progresser l'approche de genre ;
- l'approche de genre est par conséquent aussi mal mise en œuvre, quand elle ne se trouve pas tout simplement en concurrence avec d'autres sujets ;
- les efforts de formation engagés ont été très insuffisants et n'ont pas permis une appropriation de la problématique du genre par l'ensemble des personnels ;
- les outils méthodologiques, issus notamment de travaux de recherche, souffrent d'une trop faible diffusion ainsi que d'une appropriation et d'une capitalisation imparfaites.

L'approche genre reste par conséquent aujourd'hui l'affaire de quelques trop rares spécialistes, relativement isolé-e-s dans les institutions dans lesquelles ils ou elles œuvrent, qu'il s'agisse du MAE, de l'AFD ou encore des organisations non gouvernementales (ONG) spécialistes en genre et développement, alors que des résistances existent dans les autres ONG de développement. Cette approche se trouve de ce fait cantonnée à quelques secteurs d'activité et peine à s'imposer de manière transversale.

L'évaluation conclut que cette approche mérite d'être encore clarifiée et opérationnalisée. A cette fin, la mise à disposition de l'ensemble des acteurs et actrices d'outils performants, de données et de retours d'expériences est un préalable indispensable, qui implique un soutien plus important aux travaux de recherche, de mobilisation et de formation menées par les universités et les ONG compétentes et/ou militantes sur les questions de genre.

Le **troisième chapitre** de ce rapport est consacré aux **actions de promotion de l'égalité entreprises et soutenues depuis l'adoption du DOS genre**. Pour la période 2009-2011, le « Plan d'action pour l'autonomisation des femmes » a constitué une déclinaison concrète des orientations stratégiques décrites dans le DOS. 30 millions d'euros ont été annoncés, dont 21 millions à destination de l'AFD, 6 millions d'euros pour le financement, par 30 ambassades, de la société civile locale par le biais des fonds sociaux de développement (FSD), enfin 3 millions d'euros consacrés au Fonds de solidarité prioritaire (FSP) mobilisateur « Genre et développement économique : femmes actrices du développement », qui a permis de financer notamment des actions mises en œuvre par la société civile dans six pays d'Afrique de l'Ouest. Dans les faits, les budgets exécutés semblent ne pas avoir été à la hauteur des engagements et les bilans disponibles au moment de l'évaluation font état, en 2010, de 14 millions d'euros investis par l'AFD et de 4,8 millions d'euros dans le cadre des FSD.

Le « Plan d'action pour l'autonomisation des femmes » a permis l'affichage de la priorité faite par la France en faveur de l'égalité femmes-hommes. Dans le cadre du Fonds de Solidarité Prioritaire (FSP) « Genre et développement économique », il a aussi rendu éligibles à l'aide publique au développement des projets portés par de petites structures associatives françaises, spécialistes du genre, exclues le plus souvent des circuits de financement et qui se sont associées à des ONG spécialistes de l'accompagnement économique. A ce FSP s'est ajouté, en 2010, un FSP « Violences faites aux femmes », d'un montant de 1,5 million d'euros et qui s'inscrit dans la logique du plaidoyer actif mené par la France sur ce sujet. Dans la perspective d'une révision du DOS, la capitalisation des acquis des FSP et la pérennisation de ce dispositif doivent faire partie des réflexions à venir et ouvrir des perspectives de travail sur d'autres initiatives et thématiques essentielles à la mise en œuvre des droits des femmes et à l'intégration de l'approche genre.

Le succès du FSP « Genre et développement économique » ne doit pas pour autant masquer le fait, d'une part, que les fonds alloués aux actions menées par les ONG ne représentent qu'une faible part de l'aide publique au développement, d'autre part qu'au sein même des ONG qui soumettent des projets, à l'AFD notamment, la prise en compte du genre est encore très rare. Les sessions de sensibilisation à destination des ONG, financées par l'AFD, ont eu par exemple un impact diversement interprété qu'il est néanmoins difficile de mesurer : sans moyen pour comparer la liste des ONG ayant suivi les formations et celles ayant déposé des projets de financement à l'AFD, l'évaluation ne peut pas se prononcer sur ce point précis. La poursuite de cet effort de formation mais aussi un effort accru pour accompagner la mise en pratique du genre apparaissent en tout état de cause, à l'avenir, d'autant plus indispensables.

Le **quatrième chapitre** de l'évaluation revient sur la traçabilité budgétaire et le suivi analytique du genre dans l'aide française, qui restent aujourd'hui embryonnaires.

Le constat général serait celui d'un investissement insuffisant de l'aide publique au développement (APD) dans la promotion de l'égalité femmes-hommes sans pour autant que des éléments précis de mesure permettent d'étayer cette affirmation. Une analyse des programmes sectoriels de l'AFD reste à faire, de même qu'un chiffrage de la prise en compte du genre dans l'aide européenne et

multilatérale. Ceci permettrait de compléter une vision pour l'instant lacunaire de la prise en compte du genre dans l'APD française.

L'ambition du DOS genre était de parvenir notamment, sur l'ensemble du montant d'APD, à une ventilation des dépenses en fonction des impacts de genre et à une mesure de performance par ce biais. Depuis 2010, la France déclare son « APD genre » au Comité d'Aide au Développement de l'Organisation pour la Coopération et le Développement économique (CAD de l'OCDE), en utilisant le « marqueur genre » proposé par le CAD. Cette déclaration est pourtant incomplète, les indicateurs eux-mêmes apparaissant inadaptés. Les derniers chiffres publiés par l'OCDE, qui portent sur 2009-2010, placent la France en troisième position pour ce qui est de l'aide visant l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes, derrière les Etats-Unis et l'Allemagne. La part de son aide visant l'égalité hommes-femmes représentait alors 30% de l'aide ventilable par secteur, soit 10 points de moins qu'en 2008 (déclaration de 2010), et était toujours très concentrée sur le secteur de l'éducation (75% du montant total). Pour autant, ces chiffres, construits à partir de la déclaration faite d'une part par le MAE, d'autre part par l'AFD, sont subordonnés à la nature des indicateurs à disposition des agent-e-s de l'AFD et du MAE, si tant est que ces indicateurs existent.

Le chantier qui s'ouvre est par conséquent celui de la définition d'objectifs quantitatifs et d'indicateurs de moyens et de résultats précis, permettant d'apprécier l'effectivité de la prise en compte du genre et l'intensification des efforts et des ambitions dans ce domaine. Le premier DOS invitait à s'y atteler, sa révision doit être l'occasion d'y parvenir.

En général, la révision du DOS devra s'opérer en pleine concertation avec l'ensemble des parties prenantes, avec notamment la plateforme « Egalité femmes-hommes et développement » et les acteurs et actrices de la coopération décentralisée. Les modalités de cette concertation et une synergie entre les acteurs restent à définir.

A l'issue de cette évaluation et dans la perspective de la révision du DOS, **quatre priorités** ont été identifiées :

1. Assurer un **portage politique fort** de la stratégie française de coopération en matière d'égalité femmes-hommes.

2. **Impliquer et responsabiliser l'ensemble des acteurs et actrices** des administrations centrale et déconcentrée du ministère des affaires étrangères et de ses opérateurs, notamment l'Agence française de développement et France Expertise Internationale, ainsi que les ONG, depuis l'élaboration jusqu'à la mise en œuvre de la politique « Genre et développement ».

3. **Renforcer les capacités** d'action de l'ensemble des acteurs et actrices de la politique de coopération afin d'assurer l'intégration transversale de l'approche de genre :

- ▶ en garantissant des **moyens financiers** suffisants.
- ▶ en nommant et structurant un **réseau des référent-e-s et correspondant-e-s pour le genre** dans toutes les structures et à tous les niveaux d'intervention ;
- ▶ en assurant leur **formation** et en développant des **outils** et des **méthodes** ;

4. **Développer des indicateurs** permettant l'évaluation des actions menées et de la part consacrée au genre dans les dépenses françaises d'aide publique au développement.



## Recommandations

### « PLACER LES INEGALITES DE GENRE AU CŒUR DU DIALOGUE POLITIQUE »

- 1. Réaffirmer que les droits de l'Homme sont au cœur du développement et que les droits des femmes font partie intégrante et indivisible des droits de l'Homme** et réitérer régulièrement l'attachement de la France au programme d'action de la quatrième conférence mondiale sur les femmes de Pékin (1995) et au plan d'action de la conférence internationale « population et développement » du Caire (1994).
- 2. Lever les réserves de la France à la Convention pour l'élimination de toutes les discriminations envers les femmes (CEDEF/CEDAW)** et encourager les États qui ont des réserves à la CEDEF/CEDAW à les lever.
- 3. Promouvoir la CEDEF/CEDAW** auprès de tous les États au sein des institutions internationales, européennes, de la Francophonie, et à l'échelon national auprès de l'ensemble des acteur-trice-s chargés de l'élaboration et de la mise en œuvre des législations (législateur-trice-s, administrations, magistrat-e-s, etc.).
- 4. Intensifier et systématiser la démarche** consistant à placer les inégalités de genre au cœur du dialogue politique devant toutes les instances internationales, lors des exercices internationaux annuels et dédiés tels que la commission sur le statut des femmes et la commission « population et développement » des Nations Unies, ainsi que dans tous les espaces pertinents dédiés au développement durable et aux Objectifs du Millénaire pour le Développement.
- 5. Faire connaître plus systématiquement les engagements français en matière de promotion des droits des femmes et de l'approche genre**, au sein du ministère des affaires étrangères (MAE), y compris les directions géographiques et les postes, et auprès de l'ensemble de ses opérateurs comme l'Agence française de développement (AFD) et France expertise internationale (FEI).
- 6. Mesurer et renforcer les effets de l'action de plaidoyer de la France** en faveur de la défense des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes, dans ses relations multilatérales et bilatérales.
- 7. Rendre plus transparent et plus visible le rôle de la France au sein des réseaux spécialistes**, notamment GENDERNET de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE).

### « GARANTIR LA TRANSVERSALITE DE L'APPROCHE DE GENRE DANS TOUTES LES POLITIQUES, CHAMPS D'INTERVENTION ET INSTRUMENTS DE LA COOPERATION FRANÇAISE »

- 8. Porter, à partir du plus haut niveau de l'État, l'intégration du genre** dans toutes les politiques, actions, champs d'intervention et instruments de la coopération française.
- 9. Adopter une approche fondée sur les droits de l'Homme** reconnaissant les femmes comme actrices du développement, dans tous les programmes de coopération portés par le MAE et l'AFD.
- 10. Renforcer la prise en compte du genre dans tous les programmes et projets de coopération** portés par le MAE et l'AFD, en particulier en systématisant l'analyse genre *ex-ante* ainsi que l'analyse des impacts liés à leur mise en œuvre par les maîtrises d'ouvrage.

**11. Impliquer l'ensemble des acteur-trice-s, expert-e-s de ces questions**, notamment membres de la Plateforme « Égalité femmes-hommes et développement » depuis l'élaboration jusqu'à l'évaluation des stratégies, programmes et actions de développement.

#### **Outil et travaux de recherche**

**12. Intensifier, promouvoir et rendre accessibles les outils d'analyse** permettant de mesurer les impacts différenciés sur les femmes et les hommes et sur l'égalité de genre des politiques publiques de coopération et d'aide publique au développement.

**13. Evaluer l'ensemble des outils** existants, **diffuser** l'information dans tout le réseau de coopération **et faciliter l'accès** aux différents outils de référence.

**14. Augmenter les moyens humains et financiers** pour la réalisation et l'actualisation de ces outils, selon un plan quinquennal chiffré.

**15. Identifier et valoriser les travaux de recherche** des acteurs publics, des ONG et des universités et centres de recherche, sur « genre et développement », notamment en soutenant des recherches-actions, des stages et des thèses liant les ONG et les agences publiques dans le cadre d'un programme annuel concerté.

#### **Référent-e-s genre et animation d'un réseau**

**16. Identifier et nommer des référent-e-s genre, à temps plein**, dans chaque structure pour faciliter la mise en œuvre d'une approche transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris:

- au sein des directions géographiques du MAE
- au sein des directions sectorielles de l'AFD et du Département des Appuis Transversaux ;
- au sein des ambassades, des agences pays et des institutions de coopération française
- au sein des ONG de coopération et développement

**17. Positionner les référent-e-s genre auprès des responsables** des directions et/ou services afin de garantir la transversalité.

**18. Mettre en réseau les référent-e-s et correspondant-e-s genre** pour accompagner la stratégie dans les actions menées par les services et **recenser régulièrement les actions réalisées**.

**19. Renforcer les compétences en genre des référent-e-s et correspondant-e-s genre** du MAE ainsi que celles des membres du Département des appuis transversaux de l'AFD, afin d'assurer une réelle analyse des impacts sociaux de genre dans les projets.

**20. Poursuivre la politique volontariste d'égalité professionnelle et son évaluation régulière** (MAE et AFD), par exemple, en luttant contre le plafond de verre, en réfléchissant à l'articulation des temps de vie et à la mobilité.

#### **Formation**

**21. Rendre obligatoire la formation des acteur-trice-s à l'approche intégrée du genre** : depuis les ministre(s) et secrétaire(s) d'Etat en charge des Affaires étrangères et du Développement jusqu'aux agent-e-s (fonctionnaires et contractuels), y compris les directeur-trice-s au moment d'une prise de poste.

**22. Sensibiliser l'ensemble des agent-e-s** du MAE, notamment dans les ambassades, des opérateurs (AFD lors des séminaires d'intégration et/ou les formations « Métiers du développement », France expertise internationale, Institut français) à cette démarche par des formations régulières et systématiques.

**23. Etudier les besoins en formation des agent-e-s à différents niveaux**, favoriser l'élaboration de formations variées, générales et/ou thématiques et/ou opérationnelles, à l'approche intégrée du genre et proposer un éventail varié de séances assurées par des organisations ou des universités expertes sur la question.

**24. Prévoir un accompagnement post-formation**, intégré au programme par les prestataires ou réalisé en interne par des référent-e-s en genre et **mesurer l'impact des formations reçues** sur les pratiques des agents-e-s formés.

**25. Garantir des ressources humaines et financières pour la formation interne** qui soient suffisantes et équitables au regard des budgets globaux de formation des acteur-trice-s du développement.

**26. Recenser et soutenir le développement des formations existantes** ainsi que les formateur-trice-s, expert-e-s et universitaires spécialistes du genre et développement au sein des divisions en charge de la formation **et rendre facilement accessibles ces informations**.

#### « ENTREPRENDRE ET SOUTENIR DES ACTIONS DE PROMOTION DE L'EGALITE »

**27. Poursuivre et renforcer les actions spécifiques** et les plans d'actions à destination des femmes et des filles pour réduire les inégalités observées.

**28. Encourager et accompagner les ONG à porter des projets genrés** et soutenir financièrement les efforts des ONG et groupes informels spécialisés en genre capables de fournir information, formations et recherches utiles pour l'ensemble des acteurs, MAE, AFD et ONG.

**29. Renouveler le programme de formation à destination des ONG**, porté par le Fonds pour la promotion des Etudes préalables, des Etudes transversales et des Evaluations (F3E) ou par d'autres organisations et attribuer les ressources financières suffisantes notamment pour des démarches d'accompagnement post-formation.

**30. Renouveler le Fonds de solidarité prioritaire « Genre et économie »** et attribuer les ressources financières suffisantes. Etendre ce mode de financement à d'autres thématiques pour une approche genrée.

**31. Assurer la présence d'un-e référent-e genre** dans les instances décisionnaires, comme le comité du Fonds de solidarité prioritaire (FSP) du MAE et le comité ONG de l'AFD, afin d'appuyer les projets portés par les ONG.

**32. Développer de nouveaux outils de financement** pour permettre à de plus petites structures spécialistes en « genre » d'accéder à des fonds publics et/ou adapter les outils actuels pour permettre à ces structures de répondre à des appels d'offre et appels à projets (en modifiant les critères de sélection, en permettant à ces structures de venir en appui de structures plus généralistes, en créant les conditions nécessaires à la réunion de plusieurs ONG en consortium, en modifiant les modalités de co-financement).

**33. Donner des objectifs opérationnels annuels chiffrés** (visant à résorber les inégalités entre les femmes et les hommes) à la prochaine stratégie « genre ».

## SUIVRE ET EVALUER LA POLITIQUE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

**34. Systématiser l'évaluation de la prise en compte du genre dans les évaluations** finales des projets (appelées évaluations *ex-post* pour l'AFD) et les évaluations finales des FSP et des projets portés par les ONG.

**35. Mutualiser les bonnes pratiques** aux échelons locaux et internationaux, à destination de l'ensemble des acteur-trice-s du développement, États, bailleurs et ONG.

**36. Améliorer l'utilisation du marqueur « genre »** du Comité d'Aide au Développement de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (CAD de l'OCDE) dans la déclaration française d'Aide publique au développement afin de rendre compte plus précisément de l'implication de la France dans le domaine, au MAE et à l'AFD.

**37. Produire ou faire produire des études** sur les indicateurs de genre afin de rendre, à terme, leur présence systématique dans toute politique ou tout projet.

**38. Réviser les indicateurs** utilisés par l'AFD et le MAE pour s'assurer qu'ils prennent en compte la dimension de genre dans tous les secteurs.

**39. Soutenir la mise en œuvre d'une budgétisation sensible au genre** pour permettre de planifier et de rendre compte de l'intégration du genre dans toutes les modalités de l'APD française (multilatérale, bilatérale, soutien aux OSI françaises, etc.).

## VERS UN CADRE PERMANENT D'EVALUATION

**40. Donner les moyens**, notamment financiers, d'organiser, tous les trois ans, **une évaluation de la politique française genrée de coopération avec l'ensemble des acteur-trice-s du développement**, dans le cadre de la plateforme « Égalité femmes-hommes et développement », par l'Inspection générale des Affaires étrangères, l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes (OPFH), une instance idoine créée à cet effet ou un prestataire extérieur.

## Introduction

Lors de son adoption en 2007 dans le cadre du Comité Interministériel de la Coopération Internationale et du Développement (CICID), le Document d'Orientation Stratégique sur le Genre (ci-après « DOS Genre ») avait pour ambition de faire le point sur la place du genre au sein du dispositif français de coopération et d'orienter et structurer la stratégie du ministère des affaires étrangères dans ce domaine. Ce document, dont l'élaboration a bénéficié de la très forte implication des ONG investies dans la plateforme « Genre et développement<sup>1</sup> », était conçu comme une feuille de route permettant au dispositif français de coopération d'« atteindre une meilleure efficacité, pertinence et durabilité des politiques et programmes de développement en intégrant une analyse plus précise des questions de genre et des rapports de pouvoir qui les conditionnent ». Il s'agissait d'« entraîner des changements profonds et durables dans les relations entre les femmes et les hommes afin que les droits et libertés fondamentales des deux sexes soient respectés ». Tout en rappelant l'attachement de la France à la promotion et à la défense des droits de l'Homme et à la lutte contre toutes les formes de discrimination, le DOS Genre reconnaissait déjà la difficulté de la prise en compte transversale du genre au sein de ses politiques, programmes et projets de développement et les marges de progrès disponibles.

Le cycle de conférences mondiales des années 1990 avait en effet été l'occasion, pour la communauté internationale, de mettre en évidence la forte interdépendance des activités des hommes et des femmes et le rôle des rapports de pouvoir entre les sexes dans le succès des politiques de développement. Dès le début des années 2000, des initiatives ont été menées au sein du Ministère des affaires étrangères (MAE) et de l'Agence française de développement (AFD), afin de s'inscrire dans la démarche adoptée lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et le développement, qui s'est tenue à Pékin en 1995. C'est alors que le concept de l'approche intégrée du genre (« gender mainstreaming ») a été adopté et que des stratégies, des outils et des pratiques pour la mettre en œuvre dans la politique de coopération ont été élaborés.

Dès 2001, la politique française « genre et développement » s'est ainsi peu à peu définie, pour le MAE dans une note de « Stratégie pour la promotion des droits de la femme et l'égalité hommes/femmes », pour l'AFD dans une note d'orientation opérationnelle « AFD et prise en compte du genre ». La création du réseau Genre en Action à l'initiative du ministère des Affaires étrangères (MAE), en 2003, a marqué la volonté de disposer d'une plateforme d'échanges et d'informations pour accompagner cette approche<sup>2</sup>. Le Haut Conseil de la Coopération Internationale (HCCI) et la Direction générale de la Coopération internationale et du développement (DgCID) ont par ailleurs commandé la réalisation d'études et de rapports afin que la France ne demeure pas « en retrait par rapport à ses partenaires européens » (Avis du HCCI du 13 octobre 2005).

---

1 Aujourd'hui appelée plateforme « Égalité femmes-hommes et développement », cette instance a été réunie pour la première fois en octobre 2006 à l'initiative du ministère des Affaires étrangères et joue un rôle consultatif sur les orientations et le suivi de la politique française de coopération internationale et de développement. Elle est composée d'élu-e-s (mandats nationaux ou locaux), de représentant-e-s des différents ministères et agences concernées, des collectivités territoriales, du monde de la recherche, ainsi que des associations, ONG et personnalités qualifiées actives sur les questions de droits des femmes, de parité et de prise en compte du genre dans les pays en développement (source : site Internet du ministère des affaires étrangères)

2 Cf. publication dès 2001 d'une étude sur la prise en compte du genre dans la coopération française et d'outils méthodologiques, consultables aux adresses suivantes :

<http://www.genreenaction.net/spip.php?article218> et <http://www.genreenaction.net/spip.php?article224>

En 2006, Mme Brigitte Girardin, ministre déléguée à la Coopération, au Développement et à la Francophonie, donna une impulsion politique à la question du genre en invitant à prendre en compte systématiquement la question de l'égalité des sexes et une perspective de genre dans toutes les actions de coopération au développement de la France. Le MAE a fait réaliser à ce moment-là une étude de situation intitulée « Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, initiatives et engagements français en matière de genre et développement ». La plateforme « genre et développement » a par ailleurs été instituée pour organiser la concertation des acteurs et actrices français-e-s travaillant dans ce domaine. Cette même année, le CICID a adopté une stratégie « gouvernance » ayant notamment pour objectif de « développer l'égalité en droit et en dignité de tous les citoyens et l'équité dans les rapports sociaux entre les femmes et les hommes ».

L'adoption du DOS Genre en 2007 a marqué une étape importante dans la prise en compte du genre par la politique française de coopération. A la suite de son adoption, Alain JOYANDET, alors secrétaire d'Etat à la Coopération et la Francophonie, a lancé un plan d'action en faveur de l'autonomisation des femmes africaines. Mis en place pour une période de trois ans, ce plan d'action a constitué une déclinaison opérationnelle d'un des axes stratégiques définis dans le DOS, celui d' « entreprendre et de soutenir des actions de promotion de l'égalité ». Deux autres axes, celui de « placer les « inégalités de genre » au cœur du dialogue politique » et celui de « garantir la transversalité de l'approche genre dans toutes les politiques, champs d'intervention et instruments de la coopération française », venait le compléter et assurer une cohérence de la stratégie de la coopération française en la matière.

\*\*\*

Dans le DOS Genre même, dès son adoption, était inscrit le principe de son suivi et de son évaluation, ainsi que celui de sa révision et de sa mise à jour, en fonction des progrès accomplis, des évaluations effectuées et des réformes en cours sur l'organisation de la coopération internationale et de l'aide publique française. Tant l'évaluation que la révision devaient s'effectuer en concertation et association avec les différentes parties prenantes, en premier lieu la plateforme « Égalité femmes-hommes et développement ».

Le présent rapport, commandé à l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes (OPFH) et à la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH), constitue la première évaluation du DOS Genre et s'est attaché à repérer les efforts politiques, techniques et financiers réalisés depuis son adoption. Saisies par Henri de Raincourt, ministre auprès du ministre d'Etat des Affaires étrangères et européennes, chargé de la Coopération, ces deux institutions ont réuni un groupe de travail constitué de membres de la plateforme « Égalité femmes-hommes et développement », représentant-e-s d'ONG qui mettent le genre au cœur de leur projet, formatrices, chercheurs et chercheuses mais aussi représentant-e-s des services de l'administration en charge de ces questions. Les travaux de ce groupe ont débuté en mai 2011. Ils se sont fondés principalement sur les auditions des principaux directeurs et directrices du MAE et de l'AFD en charge de cette politique, ainsi que des acteur-trice-s de la société civile, auditions doublées d'un questionnaire adressé par leur intermédiaire, plus largement, aux services déconcentrés et aux partenaires sur le terrain.

Dans les faits, très peu de données ont été recueillies auprès des postes diplomatiques, des agences du réseau de l'AFD et de leurs partenaires, maîtres d'ouvrage et maîtres d'œuvre des projets de développement, ONG le cas échéant. Sans moyens spécifiques dévolus à cette évaluation, celle-ci n'a pas permis d'analyses fines de la prise en compte du genre dans les actions menées au niveau local et toutes les évocations de la réalité sur le terrain n'émanent que

des auditions des membres des administrations centrales auditionnés et des ONG membres de la plateforme « Egalité femmes-hommes et développement ». En outre, même pour ce qui relève des administrations centrales, certaines informations n'ont pas pu être recueillies, à l'instar d'éléments budgétaires ou encore relatifs aux bénéficiaires des formations proposées.

Il aurait par ailleurs été souhaitable que cette évaluation de la stratégie française voie la participation de l'ensemble des acteur-trice-s engagé-e-s dans ces domaines, afin d'être au plus près de la réalité des stratégies politiques et internationales et des terrains qu'ils/elles portent, ainsi que des aspirations et besoins des personnes bénéficiaires dont ils/elles se font le relais.

L'expertise des membres du groupe de travail (opérationnelle et/ou universitaire) a néanmoins permis d'affiner l'analyse de l'écart entre les objectifs poursuivis et ceux réellement mis en œuvre, des obstacles encore existants et des leviers possibles pour une meilleure intégration d'une perspective de genre dans l'ensemble des actions de développement menées ou soutenues par la France.

\*\*\*

Le présent rapport d'évaluation de la mise en œuvre du DOS Genre est organisé en **quatre chapitres**. Les trois premiers reviennent respectivement sur les trois axes selon lesquels la France s'est engagée à mener une action cohérente, à savoir le **plaidoyer politique**, **l'intégration transversale du genre** dans l'ensemble de la coopération française et le soutien à des **actions spécifiques** en faveur des droits des femmes. Le dernier traite de la question du **suivi et de l'évaluation** de la politique d'égalité des femmes et des hommes dans la coopération.

En exergue de chacun des chapitres sont rappelés les termes du DOS Genre, qui établissait à la fois un état des lieux et proposait une déclinaison opérationnelle de la stratégie ainsi que des objectifs concrets. La mise en œuvre de la stratégie et les obstacles rencontrés sont ensuite décrits, ainsi que les leviers disponibles pour faire progresser l'effectivité de la prise en compte du genre dans la politique de coopération. Chaque chapitre se clôt sur une série de recommandations qui sont autant de pistes possibles pour l'avenir. Une synthèse analytique, assortie des principales recommandations, ainsi que plusieurs annexes, notamment la retranscription des auditions, complètent ce rapport d'évaluation.

L'année 2015 marquera le vingtième anniversaire de la Conférence mondiale de Pékin sur les femmes et l'échéance fixée pour atteindre plusieurs des Objectifs du Millénaire pour le Développement relatifs aux droits des femmes (en priorité l'OMD3 – promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes). A trois ans de cette date, ce premier bilan de la mise en œuvre du DOS doit être l'occasion de rappeler le caractère essentiel de la promotion des droits des femmes et du lien très étroit qui existe entre l'égalité des femmes et des hommes et le développement, et de mettre en place les mesures politiques, financières et techniques qui s'imposent pour que le dispositif de coopération français réponde à ces défis.







CHAPITRE 1  
« PLACER LES  
INEGALITES DE GENRE  
AU CŒUR DU  
DIALOGUE POLITIQUE »

## Ce que dit le DOS « Genre »

Le premier axe défini par le DOS porte sur le plaidoyer en ce qu'il vise à « Placer les "inégalités de genre" au cœur du dialogue politique : il s'agit de mener ou d'encourager un plaidoyer politique fort en faveur de l'égalité des femmes et des hommes et de la défense des droits universels, à tous les niveaux de dialogue et de décision, afin de promouvoir l'égalité juridique des femmes et des hommes et le passage de l'égalité formelle à l'égalité réelle ».

Cette action suppose notamment d'agir pour une meilleure intégration du genre dans les nouvelles modalités de l'aide, dans les cadres stratégiques de lutte contre la pauvreté (CSLP) et autres stratégies nationales de développement, dans les appuis sectoriels et les aides-programme ainsi que dans le cadre renouvelé de l'aide-projet.

Cette démarche suppose d'être adoptée dans le cadre des relations multilatérales et également bilatérales dans l'ensemble des interventions et échanges de la France.

Dans la partie consacrée à la déclinaison opérationnelle du DOS, il est prévu qu'un effort particulier doit être réalisé pour combattre les violences faites aux femmes et prendre en compte le genre dans les conflits armés et les situations de crise, afin de « participer pleinement à une plus grande efficacité de la communauté internationale pour lutter contre ces situations de violences faites aux femmes et pour intégrer le genre dans les actions en matière de prévention des conflits et de reconstruction et dans tous les domaines concernés par la résolution 1325 ».

Cette déclinaison opérationnelle prévoit également que « Les objectifs de parité et l'approche genre doivent être intégrés dans les stratégies institutionnelles définies par la France vis-à-vis des grandes organisations, organismes, institutions, et agences multilatérale et bilatérales en charge des questions globales, de la coopération internationale et du développement ».

## Un plaidoyer inscrit dans les engagements internationaux de la France

### ***L'engagement ancien de la France en faveur de l'égalité des femmes et des hommes***

La défense des droits de l'Homme et la lutte contre toutes les formes de discrimination constituent, depuis des décennies, un enjeu fondamental auquel la France souscrit et qu'elle encourage activement aux plus hauts niveaux. En matière d'égalité des femmes et des hommes, la France a ainsi ratifié la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF/CEDAW) dès 1983. Elle a aussi participé activement à la quatrième conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue du 4 au 15 septembre 1995 à Pékin, et adopté la Déclaration et le programme d'action qui en ont résulté. Ce programme d'action, qui poursuit deux objectifs majeurs – l'autonomisation des femmes et l'intégration d'une perspective de genre – constitue encore aujourd'hui un guide de l'action publique, aussi bien pour les organisations internationales que pour les gouvernements ou encore pour les acteur-trice-s de la société civile. A ce titre, la France mène régulièrement des actions de sensibilisation et/ou de communication concourant à asseoir la démarche de Pékin, par exemple en organisant à l'ONU des événements lors des sessions annuelles de la commission de la condition de la femme, comme elle l'a encore fait en 2010 avec les Etats-Unis et en 2011 avec le Burkina Faso.

La politique française de développement s'inscrit en outre dans les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), adoptés à l'issue du Sommet du Millénaire qui s'est déroulé du 6 au 8 septembre 2000, au Siège des Nations Unies à New York. A l'échéance de 2015, quatre de ces huit objectifs, dont le but général est d'éliminer la pauvreté, devront avoir permis de faire progresser l'égalité des femmes et des hommes. Il s'agit de l'objectif 2 d'assurer une éducation primaire pour tous, filles et garçons, de l'objectif 3 de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, de l'objectif 4 de réduction de la mortalité infantile et post-infantile et de l'objectif 5 d'amélioration de la santé maternelle.

### ***Le plaidoyer mené depuis 2007***

Au cours des auditions, le directeur général des Nations Unies du MAE, Nicolas de RIVIERE, et le directeur des Biens publics mondiaux, Philippe THIEBAUD, ont indiqué dans quelle mesure la dimension de genre est une priorité de l'action extérieure de la France au sein de la plupart des instances multilatérales internationales et régionales<sup>3</sup>. Le concept de genre y est défendu et promu, conformément à l'objectif que la France s'est fixée dans le DOS. Quelques exemples ont illustré ces propos, notamment le soutien apporté par la France à la création d'ONU-femmes et à la nomination de Michelle Bachelet comme directrice générale de cette entité réunissant les organes des Nations Unies en charge de la promotion et de la défense des droits des femmes<sup>4</sup>. Depuis 2008, la France a par ailleurs œuvré à la mise en place, concrétisée en 2010, d'un nouveau mécanisme au Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies sur les lois et pratiques discriminatoires à l'égard des femmes. La France a également soutenu l'adoption du plan d'action en genre de la Banque mondiale en 2007, de même que l'élaboration en cours du prochain plan, dont la parution est prévue en 2012. Nicolas de Rivière et Philippe Thiébaud ont également rappelé l'importance de la poursuite de la participation de la France au réseau sur l'égalité hommes-femmes (GENDERNET) du comité d'aide au développement (CAD) de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE).

D'autres enceintes que les organisations intergouvernementales ont offert, depuis 2007, un cadre propice à un plaidoyer sur le genre. C'est particulièrement le cas des G8 et G20. Dans le cadre du G8 canadien de Muskoka, sous l'influence du plaidoyer de la société civile, la France a intégré dans sa position le traitement de la question de la santé des femmes et des filles sous l'angle de leurs droits et rendu de ce fait éligible à 100% la planification familiale. Le président de la République a en outre annoncé que la France investirait 500 millions d'€ de crédits complémentaires durant la période 2011-2015 pour la mise en œuvre des OMD 4 et 5. Une partie de ces fonds sont mis en œuvre dans le cadre d'un projet de FSP (Fonds de Solidarité Prioritaire) d'« Appui à la réduction de la mortalité maternelle et infantile » associant plusieurs agences des Nations Unies, dont l'UNICEF (Fonds des Nations Unies pour l'enfance), le FNUAP (Fonds des Nations Unies pour la population), l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) et ONU Femmes. Au cours de la présidence française du G20, en 2011, la France a fait des propositions pour intégrer des sujets aux neuf piliers du programme « développement » du G20, qu'il s'agisse de questions d'intégration financière, de sécurité alimentaire, d'accès à l'énergie, à l'eau et aux infrastructures, et du genre. De plus, comme l'a indiqué Cyrille PIERRE, directeur adjoint de l'économie globale et des stratégies du développement, le MAE s'attache, dans le cadre du G8 ou du G20, à promouvoir la dimension sociale de la mondialisation ou les normes sociales

<sup>3</sup> Pour le détail, se reporter à la retranscription des auditions, en annexe de ce rapport.

<sup>4</sup> Les cinq objectifs fixés par ONU-femmes sont le renforcement du leadership des femmes, le renforcement de leur indépendance économique ou « empowerment », la lutte contre les violences, l'inscription de l'égalité hommes-femmes au cœur des processus budgétaires et la promotion de la participation des femmes aux processus de paix

internationales lors de la construction des règles du jeu économique et des normes du développement. La question du genre y a toute sa place.

Pour ce qui est du plaidoyer en faveur du genre dans les relations bilatérales, il relève à la fois du MAE et de l'AFD. Des rencontres bilatérales de haut niveau ont notamment été, pour la diplomatie française, l'occasion d'aborder la question de l'égalité des femmes et des hommes. Ce fut le cas lors de la visite du ministre de la justice du Bénin, fin mars 2012, au sujet de la lutte contre les pratiques traditionnelles préjudiciables ; la visite du ministre d'Etat en Tunisie, en janvier 2012, a été l'occasion d'insister sur l'attachement au respect des droits des femmes ; un traité d'amitié et de coopération, signé le 27 janvier 2012 avec l'Afghanistan, a été l'occasion d'inclure les droits des femmes et leur participation. De son côté, l'AFD a expliqué être amenée à intervenir sur les questions de genre dans les relations bilatérales de la France lors de l'élaboration des cadres d'intervention-pays ou d'accords de partenariat avec d'autres agences de coopération telles que DFID (Royaume-Uni) et Machaw (Israël).

### ***Un effort particulier en matière de lutte contre les violences faites aux femmes***

La France est attachée à la lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes, à laquelle une partie du DOS est consacrée. Elle a ainsi pu jouer, avant comme après 2007, un rôle souvent moteur lors de l'élaboration de normes internationales. Tous les deux ans depuis 2006, à l'Assemblée générale des Nations Unies, une initiative franco-néerlandaise permet notamment, par consensus, l'adoption d'une résolution visant à éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes.

Sur la question particulière des femmes dans les conflits armés, la France a soutenu l'adoption de plusieurs résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies venues compléter la résolution 1325 de 2000 et s'est dotée d'un plan national d'action « Femmes, paix et sécurité » en octobre 2010. Elle est par ailleurs intervenue sur ce sujet en octobre 2011 et février 2012 dans le cadre du Conseil de sécurité des Nations Unies, dans le cadre du Conseil des Droits de l'Homme lors des sessions de juin et septembre 2011, ou encore lors des réunions du conseil d'administration d'ONU Femmes. Un point « Femmes, Paix et Sécurité » a par ailleurs été mis à l'ordre du jour du G8, par la présidence française, au second semestre 2011, lors de la réunion « Maintien et consolidation de la paix » et cette thématique a été reprise par la présidence américaine en 2012.

A l'échelon européen, La France a participé activement à l'élaboration de la Convention du Conseil de l'Europe pour prévenir et combattre les violences contre les femmes et les violences domestiques, dont elle fut l'un des premiers signataires en mai 2011 et dont la procédure de ratification est en cours.

### **Un plaidoyer relatif à l'intégration du genre encore trop peu systématique**

La démarche volontariste décrite principalement par le ministère des affaires étrangères au cours des auditions est encore loin de répondre aux exigences du DOS Genre, même s'il ne faut pas réduire la portée du plaidoyer mené en faveur des droits des femmes et les avancées auxquelles la France a participé en la matière.

Il apparaît en premier lieu que ce plaidoyer n'est pas systématique et que l'intégration d'une perspective de genre reste toujours une démarche sectorielle sur des sujets comme la lutte contre les violences faites aux femmes, l'éducation ou la santé. Des membres de la plateforme « Egalité

femmes-hommes et développement » ont par exemple relevé, au cours de leur audition, que l'intégration du genre n'avait pas été spontanément mise à l'ordre du jour de la préparation du quatrième sommet de haut niveau sur l'efficacité de l'aide, qui s'est tenu en Corée du Sud, à Busan, du 29 novembre au 1<sup>er</sup> décembre 2011. Ils ont également fait ce constat au sujet de manifestations organisées autour du cinquantenaire des indépendances.

L'exemple tout récent du vingtième anniversaire du Sommet de la Terre de Rio a illustré par ailleurs la difficulté, pour les organisations de femmes notamment, de faire entendre l'importance de l'intégration d'une perspective de genre dans les problématiques générales de développement, dans un contexte de régression en matière de droits. Alors que l'Agenda 21 adopté à Rio en 1992 qualifiait la pleine participation des femmes d'essentielle à la réalisation d'un développement durable, les enjeux vingt ans plus tard ont été de défendre les acquis – notamment en matière de droits sexuels et procréatifs, qui ne sont pas mentionnés en tant que tels dans le document final – au lieu de progresser sur la place des femmes dans l'équilibre entre le développement social, le développement économique et la protection de l'environnement.

### ***Le poids des engagements internationaux sur le plaidoyer***

La France a souscrit un certain nombre de conventions internationales sur lesquelles elle peut s'appuyer pour rappeler régulièrement que les droits de l'Homme sont au cœur de développement et que les droits des femmes en sont une partie intégrante et indivisible. Outre la CEDEF/CEDAW, on peut citer la déclaration de la Conférence mondiale sur les droits de l'Homme de Vienne (1993) qui reconnaît que les droits des femmes sont inaliénables et indivisibles des droits de la personne humaine et que les violences à l'égard des femmes constituent une violation de ces mêmes droits. Ou encore le plan d'action de la conférence internationale « population et développement » du Caire (1994) et le programme d'action de la conférence mondiale sur les femmes de Pékin (1995).

En outre, l'obligation faite à la France de rendre compte régulièrement du respect des textes internationaux contraignants auxquels elle a souscrit sont autant d'occasions de prendre position pour les droits des femmes et l'égalité (par exemple à l'occasion de l'examen des rapports périodiques devant le Comité CEDAW/CEDEF ou d'autres comités des Nations Unies, ou encore de la procédure d'Examen Périodique Universel devant les pairs du Conseil des droits de l'Homme).

Nicolas de RIVIERE, directeur général des Nations Unies, a fait part au cours de son audition de l'attachement de la France à promouvoir ces textes de référence et à encourager tous les États à y adhérer sans réserve pour en permettre une mise en œuvre effective. S'agissant de la levée des réserves par les autres États, la France l'évoque chaque fois que cela est possible et pertinent, lors de rencontres bilatérales ou d'interventions à haut niveau, comme lors de la conférence organisée par le MAE à l'Institut du Monde Arabe le 7 mars 2012 en présence notamment de plusieurs ministres du monde arabe (Tunisie, Yémen) ou à l'occasion du discours du ministre d'Etat pour la journée du 8 mars.

Cependant, si la France se dit attachée aux textes internationaux, notamment la CEDEF/CEDAW, elle a toujours une réserve au g) du 1 de son article 16 concernant la transmission aux enfants du nom de famille des parents<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> La loi n°2002-304 du 4 mars 2002 relative au nom de famille permet aux parents qui le souhaitent de transmettre à leurs enfants, d'un commun accord, soit le nom du père, soit le nom de la mère, soit les deux noms. Mais, en l'absence de déclaration conjointe des parents, l'enfant porte automatiquement le nom du père.

Bien que l'évaluation n'ait pas permis d'en faire une analyse précise faute d'informations suffisantes, il apparaît en outre que l'intégration, dans les dialogues bilatéraux de coopération de la France, des engagements internationaux sur les inégalités entre les femmes et les hommes, ne soit pas non plus systématique et dépende largement des problématiques nationales. Il en va de même dans les relations avec les bailleurs, publics et privés, du développement, auprès desquels le plaidoyer en faveur du genre semble très embryonnaire.

Au-delà de la volonté française, il apparaît que des difficultés inhérentes au plaidoyer politique découlent des positionnements divergents des États sur les sujets liés au genre. A l'ONU, l'Union européenne (UE) parle d'une seule voix et elle a été, jusqu'à l'élargissement, une force de propositions lors des négociations en matière de droits des femmes et d'égalité des femmes et des hommes. L'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, qui a confié ce plaidoyer au nouveau service de l'action extérieure de l'UE, a rendu les choses plus délicates car de nouveaux Etats membres de l'Union européenne questionnent voire remettent en cause le concept de genre et les droits des femmes. Ces positions, certes non partagées par l'ensemble des États, peuvent réduire la portée des engagements de la France mais ne doivent pas pour autant limiter ses efforts.

Il importe par conséquent que la position française soit constamment défendue aux plus hauts niveaux, c'est-à-dire par les plus hautes autorités de l'État comme le président de la République, le Premier ministre, le ministre des Affaires étrangères et celui en charge de la coopération et/ou du développement. Ainsi, Alain JOYANDET, secrétaire d'Etat à la Coopération et la Francophonie de 2009 à 2011, avait-il soutenu tout au long de son mandat l'inscription de façon systématique, dans le plaidoyer politique de la France, de la défense et de la promotion des droits des femmes et de l'égalité des femmes et des hommes.

La France doit porter ce plaidoyer au sein des plus hautes instances multilatérales, comme lors de ses interventions au Conseil de sécurité ou à l'Assemblée générale des Nations Unies, notamment dans des enceintes où les auditions ont révélé des lacunes, par exemple à l'UNESCO ou à la FAO. En outre, pour avoir une résonance harmonieuse, ce plaidoyer doit être porté de la même façon par tou-te-s les intervenant-e-s français-e-s, quel que soit leur niveau, dans l'ensemble des instances et auprès de l'ensemble des acteurs et actrices. Pour ce faire, une sensibilisation et une formation à ces questions s'impose, de même que l'intégration du genre dans les documents de stratégie de toutes les institutions concernées (par exemple les documents cadres de partenariat ou l'équivalent).

Enfin, la France doit également mieux faire connaître et valoriser son rôle dans le réseau sur l'égalité hommes-femmes (GENDERNET) du Comité d'Aide au Développement de l'Organisation pour la Coopération et le Développement Economique (CAD de l'OCDE), plateforme d'« échanges d'idées novatrices et fécondes sur les stratégies et pratiques favorisant l'intégration des considérations d'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes dans l'action engagée [par tous les pays partenaires et dans tous les domaines de la coopération pour le développement ] »<sup>6</sup>. Son plaidoyer en tirerait un bénéfice évident.

---

6 Pour une présentation du mandat du GENDERNET :

[http://www.oecd.org/document/10/0,3746,fr\\_2649\\_34541\\_29430905\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/10/0,3746,fr_2649_34541_29430905_1_1_1_1,00.html)

## RECOMMANDATIONS

- 1. Réaffirmer que les droits de l'Homme sont au cœur du développement et que les droits des femmes font partie intégrante et indivisible des droits de l'Homme** et réitérer régulièrement l'attachement de la France au programme d'action de la quatrième conférence mondiale sur les femmes de Pékin (1995) et au plan d'action de la conférence internationale « population et développement » du Caire (1994).
- 2. Lever les réserves de la France à la Convention pour l'élimination de toutes les discriminations envers les femmes (CEDEF/CEDAW)** et encourager les États qui ont des réserves à la CEDEF/CEDAW à les lever.
- 3. Promouvoir la CEDEF/CEDAW** auprès de tous les États au sein des institutions internationales, européennes, de la Francophonie, et à l'échelon national auprès de l'ensemble des acteur-trice-s chargés de l'élaboration et de la mise en œuvre des législations (législateur-trice-s, administrations, magistrat-e-s, etc.).
- 4. Intensifier et systématiser la démarche** consistant à placer les inégalités de genre au cœur du dialogue politique devant toutes les instances internationales, lors des exercices internationaux annuels et dédiés tels que la commission sur le statut des femmes et la commission « population et développement » des Nations Unies, ainsi que dans tous les espaces pertinents dédiés au développement durable et aux Objectifs du Millénaire pour le Développement.
- 5. Faire connaître plus systématiquement les engagements français en matière de promotion des droits des femmes et de l'approche genre**, au sein du ministère des affaires étrangères (MAE), y compris les directions géographiques et les postes, et auprès de l'ensemble de ses opérateurs comme l'Agence française de développement (AFD) et France expertise internationale (FEI).
- 6. Mesurer et renforcer les effets de l'action de plaidoyer de la France** en faveur de la défense des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes, dans ses relations multilatérales et bilatérales.
- 7. Rendre plus transparent et plus visible le rôle de la France au sein des réseaux spécialistes**, notamment GENDERNET de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE).







## CHAPITRE 2

# « GARANTIR LA TRANSVERSALITE DE L'APPROCHE DE GENRE DANS TOUTES LES POLITIQUES, CHAMPS D'INTERVENTION ET INSTRUMENTS DE LA COOPERATION FRANÇAISE »

## 1- DEMARCHE : METHODE ET OUTILS

### Ce que dit le DOS « Genre »

Le deuxième axe défini par le DOS porte sur l'aspect transversal de la démarche d'intégration du genre : « Garantir la transversalité de l'approche genre dans toutes les politiques, champs d'intervention et instruments de la coopération française : ceci implique principalement de prendre en compte l'égalité des femmes et des hommes dans les objectifs, de mener des analyses sociologiques et d'impact sexo-spécifiques, et d'utiliser des outils et mécanismes de coopération qui vérifient l'intégration effective de l'approche genre ».

Le DOS établit clairement que « l'approche Genre repose sur l'analyse et la remise en cause des processus qui différencient et hiérarchisent les individus en fonction de leur sexe ». Trois niveaux de prise en compte du genre sont proposés :

- En tant que **concept**, l'approche Genre analyse les rapports de pouvoirs entre les femmes et les hommes basés sur l'assignation des rôles socialement construits en fonction du sexe ;
- En tant qu'**objectif**, l'approche Genre promeut l'égalité des droits, ainsi qu'un partage équitable des ressources et responsabilités entre les femmes et les hommes ;
- En tant que **méthodologie**, l'approche Genre produit une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes tant d'un point de vue économique que social, culturel et politique. Elle est transversale et aborde tous les champs du développement. »

Dans sa déclinaison opérationnelle, même s'il est relevé que l'intégration du genre « constitue une chance autant qu'un défi », les champs d'action, domaines, moyens concernés par cette démarche, sont précisés. Le DOS indique que, au préalable, cette démarche suppose la production de données et études et l'appui du développement de la recherche en matière de genre et développement. A cette fin, le DOS invite à recourir à des analyses sociologiques, des études d'impact sexo-spécifique, des données sexuées pour garantir la transversalité de l'approche genre dans toutes les politiques, champs d'intervention et instruments de la coopération française. Cette démarche peut être réalisée, soit par l'élaboration d'outils méthodologiques, soit par le recours à des travaux réalisés par d'autres qui peuvent être diffusés en l'état ou adaptés.

Le DOS invite d'autre part les membres du « réseau de correspondants genre » du MAE et de l'AFD à faire connaître et rendre disponibles les manuels, les textes de références et les outils existants en matière de genre et développement.

### Les progrès de l'intégration transversale du genre et leurs limites

#### *L'intégration inachevée de la démarche transversale par le MAE et l'AFD*

Par le passé, les projets de développement ne consistaient qu'en des actions spécifiques à destination des femmes portant sur la protection des droits de l'Homme, l'éducation, la santé maternelle et infantile ou l'autonomisation économique.

Désormais, la volonté du MAE d'appliquer une approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes est en marche dans la plupart des politiques, champs d'intervention et instruments de la

coopération française. Cela se traduit par la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes dans les objectifs des politiques ou des secteurs concernés. Ainsi, les trois OMD concernant directement les droits des femmes et l'égalité des femmes et des hommes ont influencé la prise en compte des femmes et des hommes dans l'ensemble des OMD. « Tout ce qui est fait pour améliorer l'éducation, la santé maternelle et infantile a également un impact positif en matière de développement économique ou de sécurité alimentaire »<sup>7</sup>.

Gustavo GONZALEZ-CANALI, sous-directeur de la santé et du développement humain du MAE, a illustré au cours de son audition cette approche intégrée comme « permettant d'une part, pour la femme qui va faire une prévention, de pouvoir récupérer une moustiquaire imprégnée, faire vacciner son enfant, dans le même cadre sans avoir à faire plusieurs démarches. D'autre part, cela leur permettra aussi d'accéder à des informations notamment avec une mobilisation des agents communautaires. C'est une approche plus intégrée, essayant de prendre en compte tous les besoins, et au-delà, de rapprocher l'aspect sanitaire, les problématiques d'assainissement pour encourager l'autonomisation des femmes. »

La démarche est donc en cours d'appropriation même si elle reste perfectible, aux yeux même de responsables du MAE. Selon le même Gustavo GONZALEZ-CANALI, « quand nous travaillons au quotidien sur cette dimension de genre, nous réalisons qu'il faut avoir une vigilance permanente parce que l'intégration naturelle du concept n'est pas encore acquise. Nous pouvons l'inscrire dans toutes nos politiques et dans tous nos documents, la faire voter par tous les conseils d'administration, mais donner de la consistance à ces engagements reste un enjeu majeur. Je pense que nous sommes à l'aube de la véritable intégration de cette dimension avec une véritable évolution ces cinq dernières années ». Par exemple, s'agissant de la sécurité alimentaire, le MAE ne considère plus que ce sujet se réduit à l'accès des femmes à un certain nombre de produits mais nécessite une meilleure prise en compte de leur rôle en tant que productrices, assurant la subsistance des familles et étant garantes de la sécurité alimentaire.

Le MAE progresse aussi dans l'articulation entre le genre « transversal » et les actions spécifiques. C'est par exemple le cas dans le plan national d'action de la France « Femmes, Paix et Sécurité » qui prévoit, en plus de mesures intégrées, des mesures correctives pour compenser les inégalités, notamment concernant la participation des femmes à la gestion des situations de conflit et post-conflit, avec comme objectif général d'« œuvrer en faveur d'une participation directe et effective des femmes aux efforts de maintien de la paix et de la sécurité et aux processus décisionnels liés à la consolidation de la paix et à la reconstruction. ».

Les auditions de l'AFD ont également mis en évidence le fait que la prise en compte du genre dans les projets avait progressé mais que l'appropriation par l'ensemble des acteurs de cette démarche n'était pas acquise. De nombreux objectifs liés au genre doivent par exemple être renseignés dans les projets des secteurs de l'éducation ou du microcrédit, de la formation professionnelle ou du secteur productif, qu'il s'agisse du financement des projets sectoriels relevant de la stratégie de l'AFD et suivis par la direction des opérations ou des cofinancements octroyés à des projets relevant de l'initiative des ONG.

Il n'y a cependant pas de projets identifiés « genre » à l'AFD mais une prise en compte transversale du genre est attendue dans tous les projets présentés. Chaque projet sectoriel instruit par l'AFD et soumis aux instances dirigeantes de l'agence doit comprendre obligatoirement, dans la note de préparation, des éléments sur les modalités d'intégration de l'égalité des femmes et des hommes. Cette note, présentée six mois avant l'engagement financier au comité de financement,

---

<sup>7</sup> Audition de Philippe THIEBAUD, directeur des biens publics mondiaux, MAE

par les porteurs de projets, concerne l'ensemble des projets sectoriels. Elle présente toutes les interrogations qui se posent, tous les facteurs limitant, les contraintes auxquelles les porteurs de projet doivent faire face, pour proposer des solutions pour y remédier. L'accompagnement des porteurs de projets est assuré par la cellule d'appui environnemental et social de l'AFD, au sein de la direction des opérations.

Au stade de l'élaboration d'un projet, la question du volet social et environnemental est présente, notamment à travers la « fiche navette environnementale et sociale ». Ce travail, effectué à l'étape de l'identification des projets de l'AFD, ne garantit pas pour autant que les recommandations faites soient suivies au long de l'instruction d'un projet avec les maîtrises d'œuvre, de sa mise en œuvre et de son évaluation *ex-post*. Cela peut s'expliquer notamment par le manque de moyens humains de la cellule d'appui environnemental et social pour accompagner les chefs de projet sectoriels ou géographiques, ainsi que par l'absence de connaissances précises ou d'accès à des outils sectoriels adaptés sur le genre par l'ensemble des chefs de projets de l'AFD.

A l'AFD, comme au MAE, cette démarche de l'intégration du genre paraît aujourd'hui plus aisée au niveau de la stratégie que dans la déclinaison opérationnelle. C'est pourquoi les représentants de l'AFD ont dit favoriser une démarche plus progressive et pragmatique que systématique. Pour l'AFD, en plus d'être sectorielle, cette démarche dépend de la nature du projet et du pays ou de la région dans lequel il se déploie, la problématique de genre étant, selon les contextes, plus ou moins évidente à aborder avec les interlocuteurs locaux.

### ***Des résistances relativement généralisées***

Au-delà du manque de moyens, des résistances encore nombreuses ont été invoquées pour expliquer la faible prise en compte du genre par l'ensemble des acteurs de la coopération, du ministère aux ONG, en passant par les opérateurs.

Au MAE par exemple, la direction de l'Economie globale et des stratégies de développement a pu estimer, alors que le groupe chargé de l'évaluation du DOS sollicitait une audition, que le genre relevait exclusivement de la direction des Biens publics mondiaux. Pourtant, la direction de l'Economie globale travaille sur ces questions au sein de la mission de la Gouvernance démocratique.

A l'AFD, certains des porteurs de projets ont parfois des réactions vives quand ils sont incités à intégrer le genre car ils estiment l'avoir déjà fait spontanément de façon satisfaisante, eu égard à leur connaissance du terrain ou aux priorités qu'ils se sont fixés. La problématique du genre a pu être parfois ressentie comme une contrainte supplémentaire dans la gestion d'un projet<sup>8</sup>. La question est donc celle d'une appropriation du sujet par chacun, à condition d'en avoir les moyens. Aujourd'hui certains secteurs de l'AFD peuvent se passer de l'intervention de la cellule environnementale ou sociale, par exemple pour les projets portés par la division de l'eau et l'assainissement qui a intégré la problématique de genre. Dans d'autres secteurs, des réticences sont encore constatées.

### ***La persistance d'une confusion dans la compréhension de l'approche genre***

Pour les personnes entendues au cours des auditions – particulièrement les membres de la plateforme –, une clarification doit encore être apportée sur la différence et la complémentarité

---

<sup>8</sup> Audition de Rémi GENEVEY, directeur de la stratégie à l'AFD

entre les projets spécifiques à destination des femmes (pour résorber des situations d'inégalité particulières) et les projets genrés (pour garantir la prise en compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes). Des difficultés subsistent dans la compréhension de la compatibilité et de l'articulation de ces deux approches. Le faible niveau de formation peut en grande partie expliquer cet état de fait.

A cela s'ajoute le fait que l'approche « femmes et développement » l'emporte encore, pour la plupart des acteurs de la coopération, sur l'approche « genre et développement » et que ce changement de perspective repose sur de petites ONG ne disposant que de peu de moyens.

Aborder le genre par les droits – autant que par « l'efficacité » du développement – doit aller de soi. Pourtant, pour reconnaître les femmes comme actrices du développement, il faut changer l'approche afin de les impliquer directement. Dès lors, il convient de dépasser la perception des femmes comme bénéficiaires (« public-cible ») d'une action pour adopter une approche fondée sur les droits.

### ***Une prise en compte du genre encore trop sectorielle***

La prise en compte transversale du genre dans l'ensemble des politiques, champs d'intervention et instruments de la coopération française, n'est par conséquent pas acquise dans la mesure où elle n'est pas systématique et dépend largement des secteurs et des acteurs concernés.

Globalement, la production de données sexuées n'est pas systématique et ne permet pas de disposer d'état des lieux réguliers pour apporter les réponses pertinentes aux inégalités potentielles entre les femmes et les hommes dans les politiques de développement.

Spécifiquement, de nombreux acteur-trice-s partagent l'analyse selon laquelle il est plus facile d'intégrer le genre dans des domaines où les impacts pour les femmes sont établis depuis longtemps et sont plus évidents sur le terrain. Ainsi, si l'intégration du genre est plus courante dans les politiques et les projets de santé et de développement humain, elle n'est encore pas systématique dans d'autres secteurs tels que l'énergie, l'environnement, les infrastructures ou le développement urbain.

Pour les membres de la plateforme « Égalité femmes-hommes et développement », l'exemple de l'électrification rurale illustre le problème : pour certains responsables de l'AFD, un projet d'électrification rurale n'a pas d'impacts différenciés selon le genre, alors qu'il est justement démontré que celle-ci permet la modernisation des activités productives et domestiques et que l'introduction de services énergétiques payants modifie la place des femmes dans l'économie locale et les relations entre les femmes et les hommes.

De fait, les moyens et les difficultés rencontrés ont empêché à ce jour de faire de l'intégration du genre un élément central des projets de développement, voire un critère contraignant de sélection des projets. Ce sont autant d'éléments sur lesquels la révision du DOS devra se pencher.

## **Des outils et une expertise mal valorisés**

### ***Les méthodes et outils antérieurs au DOS Genre***

La prise en compte du genre dans les politiques et instruments de planification du MAE, de l'AFD et des ONG de développement est antérieure à l'adoption du DOS. A partir du début des années 2000, différents documents de méthodologie ont été produits par les acteur-trice-s de la

coopération. Au MAE, des travaux ont permis d'analyser la situation, les politiques menées, les enjeux du genre dans différents domaines de coopération tels que l'éducation, la santé, le changement climatique, la sécurité alimentaire ou la participation politique des femmes dans les phases de reconstruction post-conflits<sup>9</sup>.

L'adoption de cette démarche remonte également, au sein de l'AFD, à cette époque. L'impulsion donnée par la Conférence de Pékin sur les femmes, en 1995, a conduit à mener des actions prenant en compte les conséquences potentiellement différentes pour les femmes et les hommes, en matière de développement durable, d'environnement ou de changement climatique. Dès 2001, une référente en genre a élaboré la première note d'orientation opérationnelle sur la prise en compte du genre. Puis, une analyse critique comparative des pratiques d'intégration transversale du genre a été réalisée en 2004. Elle a été suivie par l'adoption d'une volonté de prise en compte systématique des questions de genre dans les programmes d'intervention de l'AFD. En 2006, l'AFD a réalisé un document pour accompagner l'intégration du genre dans la politique de l'eau.

Le Haut conseil de la coopération internationale (HCCI) a publié, en 2005, un dépliant pédagogique « Intégrer le genre dans les actions de coopération et de solidarité internationale » pour mieux faire connaître l'approche genre aux acteurs français de la coopération, pouvoirs publics et société civile. Créé par l'association Adéquations, il a été diffusé à 30 000 exemplaires auprès des services de la Coopération française en France et à l'étranger, des ONG, des collectivités territoriales, des syndicats, des centres de documentation, des milieux éducatifs, etc.

A l'échelon européen, des outils existaient aussi préalablement au DOS. En 2007, l'Union européenne a édité pour la deuxième fois une « Boîte à outils pour l'intégration du genre dans la coopération au développement » destinée principalement au personnel de la Commission européenne qui travaille dans le secteur de la coopération au développement, tant au siège de la Commission que dans les délégations. Son usage, pour autant, mériterait d'être élargi.

Du côté des ONG, la prise en compte du genre est également antérieure au DOS. Ainsi, le réseau Aster International (Actrices sociales des territoires européens ruraux), en partenariat avec le RADEV au Maroc (Réseau des associations de développement de la province de Larache), a réalisé en 2007 des diagnostics territoriaux participatifs dans les douars (villages) de trois communes rurales, en intégrant les réalités spécifiques des femmes et les inégalités sociales entre les sexes.

En 2006, un colloque « Osons le genre » a été organisé par la commission Genre de Coordination SUD et le MAE avec plus de 100 organisations et personnes inscrites, 30 intervenant-e-s, animateur-trice-s et rapporteur-e-s d'ateliers venus de différents pays africains et européens. Une brochure a été réalisée à son issue par l'association Adéquations.

Depuis 25 ans existent en outre plusieurs banques de données sur les documents en matière de « genre et développement » comme « Femmes du Sud et développement – des repères historiques sur femmes, genre et développement entre 1975 et 2001 ». Cette banque francophone de données bibliographiques a été créée en 1987 par le centre de documentation et d'information scientifique pour le développement de l'Institut français de recherche pour le développement en coopération, avec l'aide du ministère de la Coopération. Ses activités ont été suspendues en 2001 et le fonds documentaire a été déposé à la bibliothèque féministe de la Ville de Paris/Marguerite Durand.

---

9 Audition de Philippe THIEBAUD, directeur des biens publics mondiaux, MAE

Par ailleurs, des bases de données riches existent en la matière sur le site internet de Ritimo, réseau d'information et de documentation spécialisé sur le développement durable et la solidarité internationale, ou encore celui de l'association Adéquations ou du réseau Genre en action, financé par le MAE depuis 2003.

Le DOS recommandait de « mener une étude des besoins en nouveaux outils, de traduction en français de documents pédagogiques pertinents ou d'adaptation de manuels ou outils élaborés dans d'autres contextes ». Il recommandait également qu'un outil de capitalisation du processus de formation soit élaboré. Ces recommandations n'ont pas été suivies et restent d'actualité.

### ***La prise en compte du genre dans l'analyse des contextes d'intervention***

Pour l'AFD et le MAE, la production et l'utilisation d'études d'impact avec des données sexuées constituent un préalable nécessaire à une réelle prise en compte du genre dans les projets. Les états des lieux permettent d'apprécier la situation comparée des femmes et des hommes. Ils peuvent émaner de diverses sources. Certains ont un caractère obligatoire. Ainsi, les agences des Nations Unies obligent les Etats à remettre des rapports nationaux réguliers au comité CEDEF/CEDAW, comme le 6<sup>ème</sup> rapport périodique sur l'application de la CEDEF soumis par la France au Comité en 2008.

Des études spécifiques menées par l'AFD, comme celle sur le « genre et le marché du travail en Afrique » (2010), fournissent des éléments de réflexion et permettent de mieux prendre en compte la place des femmes dans le développement économique. Le MAE, dans le cadre d'un groupe de travail multi partenaires créé en 2010, a collaboré avec le réseau Genre en Action pour la réalisation d'une étude, suivie d'un rapport sur les violences de genre en milieu scolaire en Afrique subsaharienne francophone.

Quant aux ONG, elles élaborent également des états des lieux sexués dans le cadre de l'instruction des projets (financés ou non par l'AFD et le MAE). Par exemple, Plan élabore un rapport annuel sur la situation des filles dans le monde comme « Parce que je suis une fille, la situation des filles dans le monde 2011 – Et les garçons dans tout ça ? ». Un partenariat entre l'UNICEF, Plan Afrique de l'Ouest, Save the Children/Suède en Afrique de l'Ouest et ActionAid a permis l'élaboration du rapport « Trop souvent en silence » qui fait état de la violence à l'égard des garçons et filles âgés de 0 à 18 ans en Afrique de l'Ouest et du Centre.

### ***La démarche participative, clé de voûte d'une intégration transversale du genre***

Pour être efficace et répondre aux besoins de terrain, la démarche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes dans les politiques de développement doit prendre en considération les connaissances de l'ensemble des acteur-trice-s concernés. C'est pourquoi, elle suppose une consultation large de la société civile et des expert-es en genre, seule à même de donner une dimension opérationnelle au DOS. C'est la diversité et la pluridisciplinarité des professionnel-le-s concernés qui garantit le traitement de tous les aspects d'une politique : parlementaires, institutionnel-le-s, expert-e-s (historien-ne-s, sociologues, juristes,...) des droits des femmes, de l'égalité des femmes et des hommes et du genre, représentant-e-s d'ONG.

Sur les questions de genre, la société civile, les représentant-e-s du monde associatif et universitaire, s'estiment associés de façon satisfaisante par le MAE depuis l'élaboration de la position française jusqu'à l'implication dans l'élaboration de normes. L'élaboration des lignes directrices de l'Union européenne contre les violences faites aux femmes ou l'élaboration du DOS,

notamment avec l'investissement du réseau « Genre en action » et d'associations membres de la commission « genre » de Coordination SUD, ont été cités en exemple.

Pour autant, les spécialistes de la problématique du genre et du développement ont eu à déplorer l'absence, au moment de l'élaboration du DOS, d'acteurs de la solidarité internationale, de collectivités locales ou encore d'instituts de recherche pour ne citer que quelques exemples.

La consultation en vue de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi du prochain DOS doit être plus régulière et élargie à l'avenir et impliquer l'ensemble des personnes concernées : le MAE, l'ensemble des ministères concernés, les institutions y compris les opérateurs comme l'AFD, les autres Etats qui sont bailleurs, les parlementaires, les collectivités locales, les ONG et les chercheur-e-s. La participation de l'AFD est particulièrement essentielle.

### ***L'importance cruciale des outils de méthodologie et de leur diffusion***

Pour mettre en place une stratégie d'intégration du genre dans les politiques de développement, un certain nombre de ressources et d'outils sont nécessaires et existent. Le fait que l'intégration du genre revienne à interroger les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des politiques publiques et des actions entreprises en évaluant à chaque fois les implications possibles sur les femmes et les hommes est en voie d'acquisition.

Le MAE a d'ailleurs publié différents documents de communication, « Fiches repères », points sur la stratégie Egalité femmes-hommes, consultables sur le site internet et le réseau interne Diplonet.

Des « Guides méthodologiques pour les demandes de cofinancement de projets et programmes à l'initiative des ONG » sont consultables sur le site Internet de l'AFD, depuis 2009, et intègrent la dimension de genre comme critère d'action et d'évaluation des projets.

Du côté des ONG, l'association Adéquations a réalisé des fiches méthodologiques en ligne : « Intégrer le genre dans le domaine climat-énergie » et « Intégrer le genre dans les actions d'adduction d'eau et d'assainissement » ainsi que des fiches méthodologiques en ligne. En 2010, les associations Aster-International, Adéquations et Le Monde selon les femmes ont publié un référentiel pour les formatrices et les formateurs en genre et développement qui décrypte les principes fondamentaux de la formation en « genre et développement ». Enda Europe et l'Association Femmes et développement (AFED) ont publié en 2009 un guide sur le genre et l'éducation au développement<sup>10</sup> Le réseau Genre en Action produit et recense de nombreux outils depuis bientôt 10 ans. Certaines réalisations des ONG ont bénéficié du soutien financier direct ou indirect du MAE et de l'AFD, d'autres non. Les ONG font largement appel à des bailleurs non-étatiques, des coopérations décentralisées et des partenaires non-français.

Des outils d'analyse et de planification sensibles au genre existent donc mais ils sont difficiles à identifier, insuffisamment valorisés et peu adaptés aux besoins. Les objectifs fixés par le DOS doivent donc être poursuivis. Pour l'AFD<sup>11</sup>, même si les études d'impact existent pour les projets, il est difficile de savoir ce que les indicateurs traduisent. En effet, les données sont éparpillées, listées dans différents centres de recherche, sites internet, en fonction des auteur-e-s, des périodes, etc. Ces états des lieux et données sont pourtant indispensables pour permettre une prise de conscience du fait qu'il existe de nombreux outils sur « Genre et développement », surtout depuis les années 2000, et qu'il convient de les identifier.

---

<sup>10</sup> <http://f3e.asso.fr/Guide-Education-au-developpement.html>

<sup>11</sup> Jean-Yves GROSCLAUDE, directeur exécutif en charge des opérations, AFD



Les documents produits par les institutions sont insuffisamment connus en interne et requièrent une démarche proactive des agent-e-s pour en prendre connaissance. Quand ils existent, comme le document pour accompagner l'intégration du genre dans la politique de l'eau réalisé en 2006 par l'AFD et des ONG, ils sont peu mobilisés.

Malgré l'augmentation du nombre d'événements liés aux questions de genre et développement et la production d'outils d'analyse sur le sujet, les documents de références sont insuffisamment diffusés au sein du réseau diplomatique, de l'AFD et auprès des acteur-trice-s de la coopération.

### ***L'organisation d'événements de communication***

De la démarche de « faire », le MAE est passé à une volonté de « faire savoir ». Depuis plusieurs années, il a soutenu l'organisation d'événements afin de faciliter la communication et les échanges sur la démarche d'intégration du genre dans les politiques de développement et ces deux mouvements de « faire » et « faire savoir » gagnent à être poursuivis parallèlement.

En 2010, suite au colloque de 2006 « Osons le genre », un second colloque « Nous avons osé le genre » a été co-organisé par la commission « genre » de Coordination SUD et le MAE. Il a donné lieu à la mise en ligne sur le site d'Adéquations d'une rubrique recensant les initiatives des organisations de la société civile française dans trois domaines (intégration du genre dans les structures, dans l'éducation au développement, et dans les projets avec les partenaires du Sud).

En janvier 2011, le MAE a organisé un colloque « Genre et changement climatique ».

Du côté des ONG et des instituts de recherche, les colloques et les séminaires sur le genre se font plus nombreux, notamment à Paris (Université Paris 7, Institut d'Etude du Développement Economique et Social (IEDES)) et à Toulouse (Université de Toulouse - Le Mirail (UTM), Institut d'Etudes Politiques (IEP)), par exemple, sur « genre et économie » ou sur « genre et agriculture ». Il existe également un réseau thématique pluridisciplinaire au Centre national de recherche scientifique (CNRS) « genre-écologie, environnement et développement ». Certains de ces événements bénéficient du soutien indirect de l'AFD ou du MAE (par exemple, le réseau Genre en Action soutient plusieurs de ces initiatives, en partie avec le budget qui lui octroient le MAE et l'AFD). Beaucoup d'autres font appel à d'autres sources de financement.

### ***Le manque de moyens humains et financiers***

Les moyens humains et financiers dédiés au fonctionnement des ressources en genre, à l'actualisation et à la diffusion des outils sont insuffisants. Certaines banques de données, comme « Femmes du Sud et développement – des repères historiques sur femmes, genre et développement entre 1975 et 2001 », ne disposent pas des ressources de financement garantissant leur pérennité. Depuis 2003, malgré une forte augmentation du volume des demandes, le réseau Genre en Action est financé à moyen constant – et toujours dans l'incertitude - (entre 50 000 et 60 000 euros/an, à l'exception d'une « pointe » à 100 000 euros en 2010).

Si la politique de la recherche ne relève pas directement du MAE, le développement de la recherche sur le genre et sur le genre et le développement, en particulier, fait partie de la démarche inscrite dans le DOS. Or, même si les recherches en genre se développent de façon générale, la spécificité de cette thématique « genre et développement » reste peu développée en France dans la mesure où il existe un seul Master « genre et développement » (Paris, Cedref).

Il est important d'impliquer davantage les chercheur-e-s dans la démarche. Il faut encourager les travaux sur ce sujet, les recenser et les valoriser notamment par un soutien du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche afin de faciliter l'articulation entre le monde de la recherche et l'action sur le terrain.

## RECOMMANDATIONS

**8. Porter, à partir du plus haut niveau de l'État, l'intégration du genre** dans toutes les politiques, actions, champs d'intervention et instruments de la coopération française.

**9. Adopter une approche fondée sur les droits de l'Homme** reconnaissant les femmes comme actrices du développement, dans tous les programmes de coopération portés par le MAE et l'AFD.

**10. Renforcer la prise en compte du genre dans tous les programmes et projets de coopération** portés par le MAE et l'AFD, en particulier en systématisant l'analyse genre *ex-ante* ainsi que l'analyse des impacts liés à leur mise en œuvre par les maîtrises d'ouvrage.

**11. Impliquer l'ensemble des acteur-trice-s, expert-e-s de ces questions**, notamment membres de la Plateforme « Egalité femmes-hommes et développement » depuis l'élaboration jusqu'à l'évaluation des stratégies, programmes et actions de développement.

### Outil et travaux de recherche

**12. Intensifier, promouvoir et rendre accessible les outils d'analyse** permettant de mesurer les impacts différenciés sur les femmes et les hommes et sur l'égalité de genre des politiques publiques de coopération et d'aide publique au développement.

**13. Evaluer l'ensemble des outils** existants, **diffuser** l'information dans tout le réseau de coopération et **faciliter l'accès** aux différents outils de référence.

**14. Augmenter les moyens humains et financiers** pour la réalisation et l'actualisation de ces outils, selon un plan quinquennal chiffré.

**15. Identifier et valoriser les travaux de recherche** des acteurs publics, des ONG et des universités et centres de recherche, sur « genre et développement », notamment en soutenant des recherches-actions, des stages et des thèses liant les ONG et les agences publiques dans le cadre d'un programme annuel concerté.

## 2 - PERSONNEL DEDIE A LA POLITIQUE D'INTEGRATION TRANSVERSALE DU GENRE ET FORMATION DU PERSONNEL EN GENRE ET DEVELOPPEMENT

### Ce que dit le DOS « Genre »

Le DOS précise que la prise en charge des questions de genre doit concerner l'ensemble du dispositif français de coopération internationale et d'aide au développement.

Pour opérationnaliser la « responsabilité » du genre, le DOS recommande d'adopter conjointement deux approches : une première qui vise à identifier deux points focaux genre au sein du MAE et de l'AFD, chargés d'identifier, de réunir et d'animer un « réseau de correspondants genre dans chaque bureau, service, département sectoriel et géographique concerné par la mise en œuvre de la stratégie de genre » et une seconde, plus transversale, qui tend à « accompagner l'intégration concrète du genre dans les actions menées par les services ». Il définit ainsi les ressources humaines nécessaires à la réalisation de cet objectif :

- « (...) Au MAE, la coordination de la stratégie genre se situe à la Direction des Politiques de Développement de la DGCID. Sous l'autorité du Directeur des Politiques de Développement, une personne « point focal genre » est identifiée, premier interlocuteur technique de la stratégie genre, aussi bien en interne du dispositif institutionnel qu'en externe vis-à-vis des interlocuteurs français et internationaux.
- (...) A l'AFD, l'entrée principale sur les questions de genre se trouve à la Cellule « Responsabilité Sociale et Environnementale » du secteur opération, où est désignée la personne « point focal genre » de l'Agence.
- Au MAE comme à l'AFD, les deux points focaux sont chargés d'identifier, de réunir et d'animer un réseau de correspondants genre dans chaque bureau, service, département sectoriel et géographique concerné par la mise en œuvre de la stratégie genre. »

Pour permettre l'appropriation par tout le personnel de la démarche de l'intégration du genre dans les politiques, programmes et actions de développement, le DOS relève l'importance de la formation. Le DOS insiste notamment sur la mise en place de formations spécifiques au genre ou l'intégration du genre aux cycles de formation déjà opérationnels proposés aux acteur-trice-s de différents secteurs au sein de la coopération française. Un paragraphe consacré à la « Politique de formation » développe les différents types de formations nécessaires à cette approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes dans les politiques, programme ou projet de développement, décrit comme « un processus d'accompagnement sur le long terme » :

- Formations/sensibilisation « de base » ;
- Formations transversales sur le mainstreaming et le lien avec la gouvernance et le développement durable ;
- Formations des points focaux pour augmenter les compétences genre en général, approfondir les compétences genre sectorielles dans leur secteur respectif et les préparer à leurs tâches de suivi-appui-accompagnement ;
- Formations sectorielles, co-animées par les points focaux respectifs ;
- Autres formations thématiques : budgétisation sensible au genre, genre et gestion de cycle de projet, genre et participation, etc. »

Le recrutement de consultants externes locaux ou français, comme le réseau « Genre en action » est identifié comme moyen de réaliser ces formations.

## La mise en place de référent-e-s et de formations des personnels...

### ***Des référent-e-s égalité au MAE et à l'AFD***

En réponse au DOS, des référent-e-s sont maintenant identifiés au sein des structures.

Au MAE, Ginette De MATHA a été chargée de mission en charge de l'égalité des femmes et des hommes auprès de la directrice des Biens publics mondiaux, Laurence TUBIANA, de décembre 2008 à septembre 2009 ; Cécile SPORTIS lui a succédé.

Au moment de l'évaluation du DOS, la direction des ressources humaines du MAE a indiqué les noms de trois personnes référentes égalité, au sein de trois directions :

- Marie-Claire DUBOCQ, au sein du bureau des politiques statutaires de la sous-direction de la politique des ressources humaines ;
- Pauline CHABBERT, au sein du pôle développement humain de la direction des Biens publics mondiaux ;
- Cléa LE CARDEUR, au sein de la sous-direction des droits de l'Homme et des affaires humanitaires de la direction des Nations Unies, des Organisations Internationales, des droits de l'Homme et de la Francophonie.

D'autres agent-e-s sont pourtant en charge de la question de l'égalité des femmes et des hommes :

- Nordine DRICI, à la Gouvernance démocratique ;
- les responsables hiérarchiques de chaque chargé-e de mission ;
- les huit points focaux genre des ambassades ou services d'action et de coopération culturelle (SCAC) au Sénégal, au Togo, au Bénin, au Burkina Faso, en République Démocratique du Congo, au Cameroun, au Mali et au Niger et deux assistantes techniques en Jordanie au sein du bureau régional d'ONU Femmes et au Cameroun au Haut commissariat aux droits de l'Homme.

Au sein de l'AFD, Madame VERDELAN-CAYRE a été la première personne en charge du genre (2001). Aujourd'hui, seize personnes ont déclarées référentes genre par la direction des ressources humaines, au sein de trois structures :

- Nicolas MORA au sein de la DRH ;
- Jean-Noël ROULLEAU, responsable de cellule, Sarah LAHMANI et Jean-Michel MIGNOT pour la cellule appui environnemental et social, de façon transversale ;
- Catherine BONNAUD, responsable de la division des partenariats avec les ONG et Hélène WILLART, Patricia BAY, Thierry BOUTROUX, Isabelle BROSSAS, Valérie HUGUENIN, Monique LE HEGARAT, Isabelle LISE, Régis MABILAIS, Céline MIANNAY, Isabelle PAQUIGNON, Nathalie SAILLY au sein de cette division.

L'identification de la compétence en genre comme une expertise apparaît sur les fiches de postes des membres de la cellule appui environnemental et social et elle est aujourd'hui renseignée, après une formation dédiée en genre, dans un logiciel de l'AFD.

Les référent-e-s genre au sein de chaque structure sont de fait en nombre insuffisant, particulièrement dans les postes diplomatiques et les agences de l'AFD, auprès desquels aucune information n'a de fait été recueillie dans le cadre de la présente évaluation. Leur identification reste difficile, y compris par le service des ressources humaines lui-même. Il n'est en outre pas rare que des compétences en genre, utilisées dans les missions quotidiennes de certains agents, soient mal connues de la hiérarchie. Au sein du MAE, la mobilité est importante la forte proportion d'agent-e-s contractuels, notamment en charge de ces questions, a des conséquences en termes de capitalisation des savoirs concernant l'approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes. L'appropriation a été facilitée au sein de l'AFD où une meilleure compréhension de la démarche a été constatée dans la mesure où il y a une mobilité des agent-e-s en interne, au sein de cette structure de moindre importance en taille, facilitant les échanges d'informations et de connaissances.

### ***Des formations internes à destination des agent-e-s du MAE et de l'AFD***

L'implication dans la démarche de genre dépend largement des personnes, de leur motivation et de leur sensibilisation. C'est parce que cette intégration du genre est insuffisamment considérée par l'ensemble des acteur-trice-s que la formation revêt un caractère essentiel et que le recours à des expert-e-s s'impose.

Des formations internes liées au genre existent tant au sein du MAE que de l'AFD.

Au MAE, trois séances de sensibilisation ont été proposées en 2011 aux agent-e-s du MAE. D'environ deux heures, elles ont pu concerner jusqu'à 120 agent-e-s. Depuis 2011, un module « Déontologie – refus des discriminations », réalisé en interne par le comité d'éthique du MAE, concerne la lutte contre les discriminations et la question du genre au sein de la fonction publique.

Une seule formation opérationnelle a été citée : dans le cadre du partenariat avec l'ISSAT (International Security Sector Advisory Team) qui est une division au sein du Centre pour le contrôle démocratique des forces armées à Genève (DCAF), une formation sur « La réforme des systèmes de sécurité et les questions de genre » qui intégrait explicitement un module sur la question du genre dans le domaine de la coopération et de la gouvernance, est proposée aux fonctionnaires mis à disposition et dans le cadre de la formation interne.

Des réflexions sont en cours, à l'initiative du MAE, pour insérer systématiquement la question du genre aux programmes des formations. Deux réunions interministérielles ont eu lieu sur le sujet en 2011 et ont permis des engagements des ministères concernés, comme une formation de la préparation à l'expatriation pour les attaché-e-s de sécurité intérieure et les gardes d'ambassade, la création d'une fonction de « conseiller genre » en opération par le ministère de la défense et l'élaboration de documents opérationnels. Un autre type d'action interministérielle a été adopté dans le cadre du plan d'action par l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA), qui a pris l'engagement d'inclure le genre dans son plan de formation de 2012-2013<sup>12</sup>.

Au sein de l'AFD, depuis 2007, la notion de genre est abordée de façon transversale à l'occasion de formations génériques sur la responsabilité sociale et environnementale.

Deux formations spécifiques ont été proposées en 2009-2010 :

- Une formation de l'équipe de la division du partenariat avec les ONG (DPO), à la « notion de Genre et développement », réalisée par une consultante issue de l'association Genre en

---

12 Nicolas de RIVIERE, directeur général des Nations Unies, MAE

action. Celle-ci a permis de mieux analyser la prise en compte du genre dans les projets et a encouragé la discussion avec les ONG sur la manière d'améliorer cette prise en compte dans les projets de développements, grâce notamment à des indicateurs genrés.

- Une autoformation d'un membre de la DPO sur « Genre et gestion du cycle de projet » réalisée par une consultante issue de l'association belge Le Monde selon les femmes.

Une formation spécifique au genre est inscrite au plan de formation 2012 de l'AFD.

## **...ne permet pas aujourd'hui de répondre aux enjeux**

### ***Le difficile positionnement des points focaux***

Si des responsables à titre principal de l'intégration transversale du genre sont identifiés au sein du MAE et de l'AFD et que des correspondants ont parfois été identifiés (par exemple à la sous-direction des droits de l'Homme pour ce qui est du MAE), il n'en reste pas moins que la constitution d'un réseau est loin d'être achevée. Les référent-e-s genre sont par ailleurs relativement isolés et peu en mesure d'identifier, au sein de la structure, l'ensemble des personnes travaillant sur le genre au moins ponctuellement. Cela tient notamment au fait que la part du temps de travail consacrée au genre, à l'exception du cas particulier de la référente, Pauline CHABBERT, n'est pas renseignée (aucun des questionnaires analysés ne permet d'en avoir une idée, même imprécise) et que l'identification, la reconnaissance et la valorisation de la compétence en genre par l'institution est pratiquement inexistante. Le fait que le personnel spécialiste du genre, au MAE, est le plus souvent contractuel ne simplifie pas les choses.

Le positionnement des référent-e-s genre est par ailleurs un enjeu de taille pour garantir la transversalité du genre. Très récemment, une reconfiguration institutionnelle a eu lieu au sein du MAE. Le genre n'est plus rattaché directement à la division des Biens publics mondiaux mais à la sous-direction Santé, genre et développement humain. Cette reconfiguration peut témoigner d'une certaine régression dans la mesure où un rattachement au plus haut niveau serait seul à même de garantir la volonté politique et la transversalité du genre. Elle a été présentée au contraire, par le MAE, comme un moyen de sensibiliser un nombre plus important de cadres, ce qu'une position plus élevée dans la hiérarchie ne permettait pas.

Au sein de l'AFD, la question des référent-e-s genre se pose dans des termes sensiblement différents. Le genre est aujourd'hui une question transversale au sein de la division d'appui environnemental et social et la compétence en genre est partagée entre l'ensemble des membres de cette structure. Ce que cette organisation a gagné en transversalité semble l'avoir perdu en efficacité. Personne n'est en effet identifié comme référent-e principal-e, ce que les membres de la plateforme « Egalité femmes-hommes et développement » ont par exemple pu déplorer.

### ***Le nécessaire renforcement de la formation***

Pour le directeur de cabinet du ministère chargé de la coopération, « les engagements du DOS en matière de formation sont le point faible de la politique »<sup>13</sup>. Le caractère non-obligatoire des formations, à tous les niveaux, y compris gouvernemental, est un premier frein au renforcement des compétences. Le fait que ces formations ne fassent pas l'objet d'un suivi et d'un

---

13 Luc RIGOUZZO, directeur de cabinet du ministre chargé de la Coopération, MAE

accompagnement en empêche la mise en œuvre opérationnelle. Enfin l'offre de formation est insuffisamment diversifiée.

Au sein du MAE, en dehors des formations proposées aux référent-e-s en genre, peu d'agent-e-s ont eu accès à des formations en genre. Le temps consacré à la formation est extrêmement court et relève plus de la sensibilisation que de la formation (avec outillage opérationnel etc.). Qui plus est, la formation dépend également de plus en plus des opérateurs du MAE comme l'AFD ou l'Institut diplomatique et consulaire (IDC) ou l'Institut français, opérateur du MAE pour l'action extérieure de la France, qui a remplacé en 2011 l'association Cultures France. Or, ces institutions sont peu sensibles au genre.

Au sein de l'AFD, en-dehors des formations présentées, l'offre est également peu diversifiée. Les formations et les expert-e-s sur l'intégration du genre dans les politiques de développement existent mais les institutions y ont insuffisamment recours pour assurer les formations internes nécessaires à sa compréhension et à son assimilation.

D'une manière générale, la formation fait en général les frais, avant d'autres postes de dépense, de la rationalisation des choix budgétaires ; peu de crédits lui sont alloués et une priorité est donnée aux formations linguistiques. En outre, ces formations reposent souvent en interne sur les pairs qui sont difficilement identifiés et qui ont peu de temps disponible. Le DOS mentionnait que des ONG expertes tel que le réseau Genre en Action seraient sollicitées mais cette collaboration n'a pas eu lieu.

La mobilisation de moyens financiers pour le renforcement de la formation sur le genre s'avère nécessaire et doit s'inscrire pleinement dans la politique volontariste d'égalité professionnelle menée par le MAE et visant à favoriser les carrières des femmes diplomates jusqu'à l'exercice de responsabilités d'encadrement supérieur.

## RECOMMANDATIONS

### Référent-e-s genre et animation d'un réseau

**16. Identifier et nommer des référent-e-s genre, à temps plein**, dans chaque structure pour faciliter la mise en œuvre d'une approche transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris:

- au sein des directions géographiques du MAE
- au sein des directions sectorielles de l'AFD et du Département des Appuis Transversaux ;
- au sein des ambassades, des agences pays et des institutions de coopération française
- au sein des ONG de coopération et développement

**17. Positionner les référent-e-s genre auprès des responsables** des directions et/ou services afin de garantir la transversalité.

**18. Mettre en réseau les référent-e-s et correspondant-e-s genre** pour accompagner la stratégie dans les actions menées par les services et **recenser régulièrement les actions réalisées**.

**19. Renforcer les compétences en genre des référent-e-s et correspondant-e-s genre** du MAE ainsi que celles des membres du Département des appuis transversaux de l'AFD, afin d'assurer une réelle analyse des impacts sociaux de genre dans les projets.

**20. Poursuivre la politique volontariste d'égalité professionnelle et son évaluation régulière** (MAE et AFD), par exemple, en luttant contre le plafond de verre, en réfléchissant à l'articulation des temps de vie et à la mobilité.

## **Formation**

**21. Rendre obligatoire la formation des acteur-trice-s à l'approche intégrée du genre** : depuis les ministre(s) et secrétaire(s) d'Etat en charge des Affaires étrangères et du Développement jusqu'aux agent-e-s (fonctionnaires et contractuels), y compris les directeur-trice-s au moment d'une prise de poste.

**22. Sensibiliser l'ensemble des agent-e-s** du MAE, notamment dans les ambassades, des opérateurs (AFD lors des séminaires d'intégration et/ou les formations « Métiers du développement », France expertise internationale, Institut français) à cette démarche par des formations régulières et systématiques.

**23. Etudier les besoins en formation des agent-e-s à différents niveaux**, favoriser l'élaboration de formations variées, générales et/ou thématiques et/ou opérationnelles, à l'approche intégrée du genre et proposer un éventail varié de séances assurées par des organisations ou des universités expertes sur la question.

**24. Prévoir un accompagnement post-formation**, intégré au programme par les prestataires ou réalisé en interne par des référent-e-s en genre et **mesurer l'impact des formations reçues** sur les pratiques des agents-e-s formés.

**25. Garantir des ressources humaines et financières pour la formation interne** qui soient suffisantes et équitables au regard des budgets globaux de formation des acteurs-trices du développement.

**26. Recenser et soutenir le développement des formations existantes** ainsi que les formateur-trice-s, expert-e-s et universitaires spécialistes du genre et développement au sein des divisions en charge de la formation **et rendre facilement accessibles ces informations**.





CHAPITRE 3  
« ENTREPRENDRE ET  
SOUTENIR DES  
ACTIONS DE  
PROMOTION DE  
L'EGALITE »

## Ce que dit le DOS « Genre »

Le dernier axe défini dans le DOS est celui de l'appui direct apporté aux programmes et projets spécifiques sur l'accès aux droits fondamentaux pour les femmes, la lutte contre les violences liées au genre et le renforcement des capacités.

Pour ce qui est des actions menées, elles peuvent cibler comme acteurs et bénéficiaires directs principalement les femmes, ou principalement les hommes, mais toujours en contribution à un changement social positif des relations entre femmes et hommes

Dans la mesure où, en matière genre, le changement se joue au cœur des sociétés, l'attention portée aux acteurs et aux dynamiques internes est donc fondamentale. Elle implique de :

- « **Favoriser les initiatives locales et les stratégies de la société civile qui font la promotion de l'égalité des femmes et des hommes** en permettant l'émergence sur la scène nationale et internationale des actrices-acteurs qui exigent localement l'application de cette approche ». Cette action passe par le renforcement des capacités de plaidoyer et d'action des ONG et organisations de la société civile, notamment en appuyant leurs demandes dans les politiques publiques des pays et dans les programmes de coopération et d'aide au développement.
- « **Responsabiliser tous les acteurs face aux enjeux des inégalités de genre et à leur rôle dans l'éradication des facteurs les soutenant** ». Cela implique notamment la concertation et la participation des acteurs institutionnels et non institutionnels.
- « **Sensibiliser et former les acteurs** appelés à jouer un rôle dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et actions en matière de genre. La transversalité de l'approche genre n'est possible que si l'on crée des chaînes de compétences, c'est-à-dire que tous les acteurs, femmes et hommes de la coopération sont formés à l'intégration du genre dans les politiques, les programmes et les projets ».
- **Prévoir un budget pour cette politique « genre et développement »** : « L'accent mis sur la transversalité implique la vocation de tous les financements français d'aide au développement et de coopération à participer directement ou indirectement à la réalisation des objectifs de la stratégie genre ». Ceci doit conduire à prévoir des instruments de financements, tels que les fonds de solidarité prioritaire, des fonds sociaux de développement (dans les ambassades) ou différentes lignes de subventions au sein du MAE, de l'AFD, dans les agences multilatérales ou auprès des autorités locales.

## Des financements spécifiques mobilisés pour la mise en œuvre du DOS

Le Plan d'action pour l'autonomisation des femmes en Afrique, lancé en décembre 2008 pour la période 2009-2011, a consacré des financements spécifiques à des projets permettant aux femmes d'agir dans le secteur économique. La déclinaison opérationnelle de la stratégie établie dans le DOS Genre ne se limite évidemment pas à ce plan d'action et la prise en compte du genre dans la coopération s'est étendue à d'autres actions. Mais celles de ce Plan d'action sont les seules qui soient chiffrables, encore que les engagements financiers annoncés ne semblent pas avoir été réalisés.

Concrètement, ce Plan d'action se décomposait comme suit :

- 21 millions d'euros ont été engagés, selon les documents publics du ministère<sup>14</sup>, pour une mise en œuvre par l'AFD. Celle-ci ne s'est finalement effectuée qu'à hauteur de 14 millions d'euros, 10 millions d'euros pour des projets entrant dans la stratégie de l'AFD (notamment l'ouverture d'un centre mère-enfant à Kaboul et un projet d'adduction d'eau au Burkina Faso), 4 millions pour des financements aux ONG, qu'il s'agisse de co-financement ou de la facilitation d'innovation sectorielle des ONG, qui a intégré pour 2009-2010 le genre comme critère de sélection (cf. infra).
- 6 millions d'euros ont été engagés, selon les mêmes documents publics, pour être mis en œuvre par les ambassades dans le cadre des Fonds sociaux de développement (FSD). Le recensement des crédits déconcentrés pour 2009-2010 a permis de montrer que des projets ont été soutenus à hauteur de 4,8 millions d'euros dans 17 pays de la zone de solidarité prioritaire (ZSP) mais ce sont les seuls éléments de bilan à disposition<sup>15</sup>.
- 3 millions d'euros ont été engagés pour abonder le Fonds de solidarité prioritaire (FSP) mobilisateur « Genre et économie : femmes actrices du développement », qui s'inscrivait dans la réalisation de l'objectif 3 des OMD « Promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes ». Ce FSP visait à favoriser l'activité économique des femmes comme un facteur de développement et de stabilité.

Hors du strict cadre du Plan d'action, un autre FSP, d'un montant d'1,5 million d'euros, a été lancé en 2010 et porte sur la « Lutte contre les violences faites aux femmes ». Ce projet a notamment conduit à faire dialoguer deux réseaux importants, Balsam en Algérie et Anarouz au Maroc et dispose d'un budget de 1,4 millions d'euros. Il comprend également un volet sur la participation des femmes au débat public.

D'autres initiatives en cours ont été décrites pendant les auditions, notamment l'engagement financier de 19 millions d'euros par an pendant cinq ans, soit 100 millions, pour l'intégration du genre dans les programmes de santé maternelle et la lutte contre les violences faites aux filles et aux femmes, en partenariat avec quatre agences des Nations Unies dont ONU Femmes.

### ***Les apports du FSP « Genre et économie » pour l'approche de genre***

Les crédits du FSP « Genre et économie » ont été affectés, d'une part, à des actions de formation : un cycle court à l'Ecole Nationale d'Administration (ENA), destinés à des femmes entrepreneures africaines<sup>16</sup> ou encore une formation sur le genre à l'Organisation Internationale du Travail, destinée aux animatrices et accompagnatrices sur le terrain à la prise en compte du genre dans les programmes<sup>17</sup>.

D'autre part, des ONG de développement, réunies en deux consortiums, ont été soutenues par des ONG spécialistes du genre menant un plaidoyer/formation pour une meilleure prise en compte du genre tant dans la prise de décision que dans les programmes de lutte contre la pauvreté. Les

---

14 MAE, Direction générale de la mondialisation, du développement et des partenariats, 2010, *La stratégie française pour l'égalité femme-homme*, p.8

15 Les projets financés ont par exemple porté sur la rénovation d'un marché, confiée à une association de femmes en Côte d'Ivoire, l'appui au développement du micro-crédit par une association de femmes au Cameroun ou encore un centre de formation de jeunes filles en teinture.

16 Cette formation a concerné 20 femmes, cheffe d'entreprise subsaharienne pour un montant de 200 000€

17 Cette formation réalisée sur un an concerne 30 femmes et porte sur le renforcement des capacités de plaidoyer et l'intégration du genre dans la planification politique, pour un coût de 150 000€. Elle est organisée en deux temps : une formation générale aux enjeux de genre dispensée par télé-enseignement puis deux semaines de formation « sur mesure » au centre de formation de l'OIT de Turin.

axes de travail étaient l'appui à la transformation agroalimentaire, à l'artisanat et au petit commerce.

Ainsi pensé, ce FSP avait vocation à inciter les ONG de développement à mieux prendre en compte le genre et les ONG genre à mieux appréhender les thématiques de développement. Il a permis de soutenir concrètement des projets de quatorze ONG françaises et leurs partenaires dans sept pays d'Afrique de l'Ouest, pour un montant de 2,5 Millions d'euros.

*Enda Europe pilote le premier consortium « Tchiwara »<sup>18</sup> du « FSP genre et économie » et anime les formations genre avec Asvodevh.*

*La Guilde du Raid pilote le deuxième consortium « AGLAE », tandis qu'Aster, Adéquations et Equilibres & Populations animent les formations et le suivi genre<sup>19</sup> ainsi que la capitalisation générale.*

*Les formations ont montré que l'intensification de l'activité des agricultrices et transformatrices modifie le partage des dépenses familiales et des tâches dans les exploitations. Les femmes ont obtenu des terres, sensibilisé leurs maris et les autorités à reconnaître l'importance de leur activité, parlé dans des instances internationales sur la sécurité alimentaire, accédé à des métiers dits « masculins » mieux rémunérés ou renégocié la répartition des tâches domestiques. Les femmes artisanes ou restauratrices de rue ont accédé à une représentation dans une Chambre des Métiers.*

L'ensemble des personnes auditionnées ont salué l'innovation qu'ont constituée les modalités de cofinancement du FSP « genre ». Dans la mesure où les projets étaient financés jusqu'à 90%, de petites ONG spécialistes du genre, d'habitude exclues des financements, ont pu voir leurs projets retenus et venir en appui à l'intégration du genre dans les projets des ONG généralistes. Les résultats obtenus se sont avérés très intéressants dans la mesure où les projets de terrain menés ont été de cette manière accompagnés par des ONG expertes en genre. La promotion du genre a touché une diversité d'ONG de développement grâce aux recherches-actions, à la création d'outils de suivi des indicateurs (parcours de vie), à des plaidoyers locaux (soirées-débats) ou nationaux (cahiers de doléances). En organisant un système d'accompagnement, le FSP a permis à des structures spécialisées, d'ordinaire absentes des programmes financés par l'AFD, de mettre à profit leur expertise et d'être insérées dans le dispositif. De même, les différents pays ont fait appel dans les pays concernés à des expertes en genre africaines, consultant-e-s individuel-le-s ou structures d'appui et formateur-trice-s qui ont également contribué à mettre en œuvre la stratégie interne et ont été associées au suivi des activités.

Les ONG membres de la plateforme estiment que cet instrument de financement a permis une certaine flexibilité et de nombreux échanges de savoirs et d'expériences, ainsi qu'une véritable collaboration entre les structures spécialistes en genre, qui ont fait sa richesse. Même si le cadre thématique était circonscrit à l'économie, l'intégration de l'approche de genre a permis de développer un volet social, d'accès aux droits et de plaidoyer permettant de faire comprendre l'articulation entre la rentabilité sociale et la rentabilité économique.

Ces constats sont d'autant plus importants que l'intégration du genre dans d'autres instruments de la coopération française est encore loin d'être systématique, même si un sillon est aujourd'hui creusé et la prise en compte du genre plus fréquente que par le passé dans les projets cofinancés. Pour autant, les projets financés sont davantage à destination des femmes qu'à proprement parler

---

18 AVSF, GRET, ASFODEVH, Afrique Verte, TECH-DEV, Enda PRONAT dans 5 pays d'Afrique de l'Ouest.

19 Les projets accompagnés sont ceux de la Guilde, Ethnik, Terre des Hommes, Aster et Equilibres & Populations.

des projets intégrant une dimension de genre. En outre, les financements spécifiques sont encore concentrés autour de certains secteurs – la santé, l'éducation, la lutte contre les violences – et géographiquement ciblés dans des pays d'Afrique. Le FSP « Lutte contre les violences » concerne par exemple l'Algérie, le Maroc ou le Mali, le Niger et le Cameroun. Quelques actions sont menées en Afghanistan ou en Jordanie. Le FSP « Genre et économie » était quant à lui centré sur six pays d'Afrique de l'Ouest (Bénin, Burkina Faso, Mali, Niger, Sénégal et Togo). D'où la nécessité de rechercher une transversalité de l'approche de genre dans l'ensemble de la politique de coopération, qui soit cohérente avec les priorités définies, que celles-ci soient sectorielles ou géographiques.

## Le soutien à la société civile

Le DOS relevait en 2007 le rôle essentiel et irremplaçable joué par les ONG et organisations de la société civile en matière d'égalité femmes-hommes et plus généralement de promotion des valeurs et objectifs liés au genre dans la coopération internationale. Les ONG avaient été destinataires d'une partie des financements dédiés, depuis l'adoption du DOS, à la politique d'égalité femmes-hommes dans le cadre de la coopération française. Le soutien à la société civile, au-delà du FSP « Genre et économie » et des FSD gérés par les ambassades, a pris d'autres formes sur lesquelles il convient de revenir ici.

Plusieurs attributions du MAE ont été transférées, dans le cadre de la révision générale des politiques publiques, à l'AFD, notamment celles de la Mission d'appui à l'action internationale des ONG (MAAIONG) qui reviennent aujourd'hui à la Division du partenariat avec les ONG (DPO) de l'AFD. Le financement des ONG s'est dès lors inscrit dans des secteurs et des terrains d'intervention qui n'étaient pas traditionnels à l'Agence et qui pour certains ne lui ont pas été transférés (appui aux droits de l'Homme, à la gouvernance, à la décentralisation, à la démocratisation notamment). En marge des projets de terrains, le MAE a également transféré à l'AFD l'appui à des projets d'intérêt général, qui recouvre l'appui à la structuration du milieu associatif d'une part, (appui aux plateformes Coordination SUD, Genre en Action, le F3E, pour en citer quelques-unes), l'éducation au développement d'autre part, à travers le financement d'ONG françaises pour des projets, en France, de sensibilisation de publics déterminés.

Pour le financement des projets, plusieurs cas de figure se présentent :

La mise en œuvre de programmes sectoriels ou de la stratégie de l'AFD peut nécessiter le recours à des ONG, soit que celles-ci assurent la maîtrise d'œuvre, auquel cas le financement peut lui être entièrement destiné, soit qu'elle assure une prestation de service pour le compte d'un maître d'ouvrage dans le pays concerné par le projet. L'AFD, dans les auditions réalisées, a reconnu la difficulté à répondre au mieux aux attentes des populations concernées, à mener des consultations systématiques de la société civile et à l'associer à la réalisation, dans la mesure où le maître d'ouvrage imprime à un projet une orientation qu'il n'est pas évident de discuter. C'est pour autant un point de vigilance particulièrement important pour l'avenir, qui dépend évidemment étroitement de l'acquisition de réflexes, en matière de prise en compte du genre, par les acteurs à l'échelon local. Sans sensibilisation des personnels en charge de la mise en œuvre concrète d'une politique de coopération, la dimension de genre d'un projet ne sera que très rarement prise en considération.

De manière un peu plus systématique et s'inscrivant dans la stratégie de l'AFD, la prise en compte du genre a été introduite depuis 2010 dans les termes de référence d'un dispositif propre à l'AFD,

la « Facilité d'Innovation Sectorielle pour les ONG » (FISONG). Il s'agit d'appels à propositions thématiques dont les sujets sont établis annuellement de façon concertée entre l'AFD et Coordination Sud, plateforme qui représente les ONG de développement, humanitaire et de volontariat auprès des pouvoirs publics. A cet égard, la FISONG ouvre un espace inédit de dialogue entre l'AFD et les ONG.

Les deux appels à candidatures de 2011 font expressément référence au genre, dans les termes suivants : « Tous les soumissionnaires doivent veiller à prendre en compte le genre et la question hommes-femmes qui doit obligatoirement être intégrée dans les projets et est examinée comme partie de la recherche innovation »<sup>20</sup>.

Dans le cadre des FISONG, l'idée poursuivie est d'aider l'équipe du projet en lui apportant une expertise en genre ou en lui permettant d'identifier ce besoin. Cette aide peut notamment se traduire par la mise à disposition d'un-e expert-e « genre » dès l'étape d'instruction du projet. Le caractère innovant de cet instrument tant du point de vue du mode de financement que de l'instruction des candidatures rend cela possible<sup>21</sup>.

En prélude à ce dispositif, c'est dès la série 2009/2010 que, dans le cadre d'un thème « santé et genre », le projet « Défi jeunes » présenté par Equilibres & Populations a été cofinancé par la FISONG à hauteur de 780 000 euros<sup>22</sup>.

Les ONG peuvent enfin solliciter des cofinancements de l'AFD sur des domaines qui n'entrent pas dans la stratégie de celle-ci, tels que les droits de l'Homme ou la gouvernance. Ils sont dans ce cas gérés par le Division du partenariat avec les ONG. S'il n'y a pas de plancher pour les financements qui sont traités, la règle prévoit un cofinancement dont le plafond s'élève à 50%. Les ONG peuvent se constituer en consortium pour présenter un projet plus conséquent. Dans le cadre de l'attention particulière portée par les tutelles de l'AFD, en particulier le Trésor, à la mobilisation par les ONG de fonds d'origine privée qui garantissent leur aspect non gouvernemental, la DPO, dans le prolongement du succès du FSP, mène une réflexion sur des modifications possibles à apporter au principe de financement de petites ONG spécialistes en genre.

Conformément aux orientations définies par le DOS, le genre est devenu un critère d'appréciation des projets à initiative des ONG, comme indiqué dans les guides pratiques et note d'initiative disponibles sur le site de l'AFD. Certains projets soumis par les ONG visent directement à l'autonomisation des femmes comme le projet « Quartiers du monde », réseau de quartiers populaires en France, en Afrique et en Amérique latine, comprenant un volet de conquête des droits et un volet pour une économie solidaire. Ce projet dispose d'un budget de 390 000 euros pour la période 2010-2012. Peuvent aussi être cités pour l'exemple : le projet d'Humaniterra International en Afghanistan pour une campagne de prévention de l'immolation des femmes ; une convention-programme de Groupe Développement pour la protection des enfants contre la traite en Afrique ; le projet de Médecins du Monde pour la lutte contre les violences sexuelles dans le nord Kivu, comprenant un programme de santé mentale.

L'ensemble des actions visant à soutenir la société civile, pour essentielles qu'elles soient, ne représentent de fait qu'une part infime de l'aide publique au développement. Qu'en est-il en effet de la prise en compte du genre dans l'essentiel de l'activité de l'AFD, composée à 97% de prêts

---

20 Audition de Régis KOETSCHET chef de la Mission des relations avec la société civile du MAE

21 Audition de Catherine GARETTA, directrice du département des appuis transversaux au sein de la Direction des opérations de l'AFD

22 Le titre complet de ce projet était « Défi jeunes: une approche intégrée de promotion de la demande des adolescentes en services de santé sexuelle et de la procréation ».

contre 3% de dons, dans lesquels est inclus le financement de la société civile ? Les membres de la plateforme « Egalité femmes-hommes et développement » ont souligné le paradoxe de la contribution significative demandée à la société civile pour promouvoir la perspective de genre alors que, dans le même temps, les associations spécialisées se trouvent dans des situations financières délicates. Pour garantir une véritable transversalité de l'approche de genre dans la politique française de coopération, la poursuite d'un soutien fort à la société civile s'impose, dont le rôle de sensibilisation et de formation de tous les autres acteurs de la coopération est avéré.

### ***Encore trop peu de projets d'ONG prenant en compte le genre***

Pour autant, beaucoup de projets soumis par les ONG ne prennent pas encore suffisamment en compte le genre. En effet, certaines grandes ONG ont des difficultés à voir dans le genre une priorité, d'autant plus que de nombreuses conditionnalités existent, comme le développement durable, tandis que les financements sont globalement en diminution et les demandes en augmentation, notamment depuis le transfert des projets des ONG du MAE à l'AFD.

Les ONG ayant une expertise avérée sont peu nombreuses et elles rencontrent des obstacles divers : pour certaines, leur taille ne leur permet pas d'accéder directement aux financements destinés aux ONG, en raison des critères d'éligibilité et de co-financements trop exigeants, pour d'autres, leurs projets se sont vus refusés par le comité des ONG, après leur instruction. Les raisons évoquées restent à éclaircir mais il semblerait qu'entre l'approche « par les droits » et l'approche « par l'efficacité », les critères relèvent prioritairement voire exclusivement de l'efficacité, celle-ci davantage pensée du point de vue monétaire que du point de vue social, ce qui est une vision excessivement restrictive du genre.

Or l'efficacité économique des projets genre, c'est-à-dire ayant une incidence réelle sur un changement des inégalités entre les femmes et les hommes est difficile à mesurer, la « rentabilité sociale » précédant généralement la « rentabilité économique » et l'effet levier étant difficile à mesurer précisément à l'avance.

La résistance au caractère obligatoire du genre dans les projets des ONG s'explique en partie par le caractère encore ponctuel des formations réalisées et le retard global tant dans la société civile que dans les institutions françaises de coopération, en partie par le manque de diffusion des recherches et de l'effet de levier que la prise en compte du genre apporte aux projets de développement.

La formation des acteurs pour une meilleure intégration du genre dans les projets de développement qu'ils portent, depuis leur élaboration jusqu'à leur évaluation, apparaît par conséquent essentielle et fait partie intégrante des déclinaisons opérationnelles du DOS. La formation de formatrices et formateurs en genre et développement s'avère par conséquent de plus en plus nécessaire.

### ***Un effort de formation des ONG généralistes à poursuivre***

Dans le domaine de la formation, la première action menée en application du DOS, a été un soutien financier à la sensibilisation et formation des ONG et réseaux associatifs de solidarité internationale, au moyen d'un programme confié au Fonds pour la promotion des Etudes préalables, des Etudes transversales et des Evaluations (F3E). Ce cycle de formation pour les acteurs et actrices du développement, qui a bénéficié d'un budget de 112 500 euros, a concerné 248 personnes et 124 organisations de solidarité internationales.

Les actrices de cette formation ont rappelé, au cours des auditions, que ce programme a été monté en choisissant le F3E parce que cet organisme a un mode de sélection des formateur-trice-s en deux temps. Dans un premier temps, un appel aux formateur-trice-s est fait. Dans un second temps, la possibilité est offerte de faire des alliances. Le but n'était pas de faire un appel à candidatures qui créerait une concurrence entre formatrices : l'objectif était, au contraire, de créer une synergie.

Ces formations délivrées en externe aux ONG de développement, notamment par l'intermédiaire du F3E, ont été diversement perçues. Les membres de la plateforme « Egalité femmes-hommes et développement » relèvent l'importance de ce premier cycle de formation pour les acteurs de la coopération en France. Pour eux, ces formations ont eu des impacts positifs en cascade en faisant prendre conscience des enjeux et intérêts de l'intégration d'une perspective de genre et en suscitant la formation des consortiums du FSP genre.

L'ensemble des acteurs et actrices s'interrogent sur leur portée dans la mesure où certaines sessions ont dû être annulées faute de candidat-e-s, et où leur impact concret sur les projets présentés par les ONG en général est, pour l'instant, difficilement mesurable<sup>23</sup>. Cet effort de sensibilisation est pourtant important en cela qu'il doit permettre une meilleure intégration du genre dans tous les projets soumis à l'étude de la division des partenariats.

L'AFD considère, par ailleurs, qu'il existe encore une résistance importante au concept de genre parmi les représentant-e-s de la société civile qu'elle est amenée à côtoyer dans le cadre des activités de soutien. Toutes les ONG de développement n'étant pas sensibles ou sensibilisées au genre, elle insiste sur l'importance de la poursuite des formations.

Le coût de ces formations a certainement constitué un obstacle pour certaines ONG. Certains modules ont rapidement affiché complets, par exemple « Comment monter un projet et intégrer le genre dans son élaboration ». En revanche, les formations qui portaient sur des sujets comme « genre et eau », plus pointus, ont eu moins de succès et répondaient certainement moins à une demande. Les séminaires introductifs dans les régions, gratuits et ouverts, ont en revanche tous été remplis. Ces formatrices considèrent que ces formations ont lancé une bonne dynamique puisqu'elles ont permis de sensibiliser certaines grandes ONG et qu'aujourd'hui certaines demandent des formations complémentaires ou se sont jointes au FSP « genre et économie ».

Les modalités de ces formations doivent être revues pour associer davantage le public cible au montage des formations, encourager les alliances entre ONG de développement et universitaires, promouvoir la formation-action et la recherche-action et favoriser la démarche d'accompagnement post-formation. Des formations pourraient être rendues obligatoires pour avoir un impact réel. L'accompagnement systématique serait plus crédible qu'une clause d'application obligatoire sans moyens, notamment parce qu'introduire la dimension de genre suppose une production d'information complémentaire importante<sup>24</sup>.

Le programme du F3E avait aussi pour objectif de créer des synergies et, de ce point de vue, les ONG estiment que cela a très bien fonctionné. Par exemple, elles observent qu'il y avait des liens évidents entre les personnes venues suivre une formation et celles qui ont engagé leur association dans les programmes du FSP, quel que soit leur champ d'intervention. La commission Genre de Coordination Sud s'est par ailleurs trouvée élargie par l'arrivée de nouvelles ONG ayant participé à ces formations.

---

23 Audition de Catherine BONNAUD, cheffe de la division des partenariats avec les ONG de l'AFD

24 Audition des ONG : Marie-Dominique de Suremain, chargée de mission genre Enda Europe



## **Le soutien au réseau**

L'action de soutien des ONG, par le MAE et l'AFD, a aussi contribué à la structuration du milieu associatif et au renforcement de sa capacité d'expertise, notamment par le biais de subventions au réseau francophone Genre en Action dès 2003.

Ce réseau, premier partenaire du ministère pour la promotion de l'expertise en genre et développement dans les pays francophones, a été financé à hauteur de 50 000 euros par an entre 2003 et 2009, 100 000 euros en 2010 et 60 000 euros en 2011 par le ministère. Un des ses projets visant à la mise en place d'un réseau des observatoires de l'égalité de genre est actuellement co-financé par l'AFD à hauteur de 150 000 pour 3 ans. Le réseau reçoit des financements d'autres bailleurs internationaux.

Le réseau Genre en Action, malgré un rapide développement de ses activités, est financé à montant constant sur les crédits attribués à la Direction des biens publics mondiaux, dont le montant, de 150 000 euros par an, peut être revu annuellement à la baisse. Le budget annuel du réseau, toujours incertain, laisse peu de place aux initiatives inscrites dans la durée.

Au-delà du financement, le soutien se manifeste aussi par des échanges réguliers du ministère avec la société civile :

- Dans le cadre de la plate forme « Égalité femmes-homme et développement », espace qui facilite la consultation de l'ensemble des acteurs et actrices (institutions, ONG, élu-es et monde de la recherche), et permet ainsi d'identifier les obstacles et leviers possibles pour une meilleure intégration d'une perspective de genre dans la politique française, tant gouvernementale que non-gouvernementale, de coopération et d'aide au développement.

- Le MAE sollicite également les ONG spécialistes en genre pour intervenir dans des comités de pilotage et leur permet aussi d'être présentes à des rendez-vous internationaux. Les ONG accompagnent parfois la délégation française aux sessions d'instances internationales comme la Commission du statut de la femme à l'ONU. Comme leurs actions de terrain, ces scènes permettent aux ONG de promouvoir activement l'égalité des femmes et des hommes auprès d'un public varié. Toutefois ces opportunités ne concernent qu'un nombre très restreint d'ONG et elles sont loin d'être représentées dans toutes les délégations officielles, notamment sur des sujets tels que le développement durable, le changement climatique, l'économie, etc.

## **RECOMMANDATIONS**

**27. Poursuivre et renforcer les actions spécifiques** et les plans d'actions à destination des femmes et des filles pour réduire les inégalités observées.

**28. Encourager et accompagner les ONG à porter des projets genrés** et soutenir financièrement les efforts des ONG et groupes informels spécialisés en genre capables de fournir information, formations et recherches utiles pour l'ensemble des acteurs, MAE, AFD et ONG.

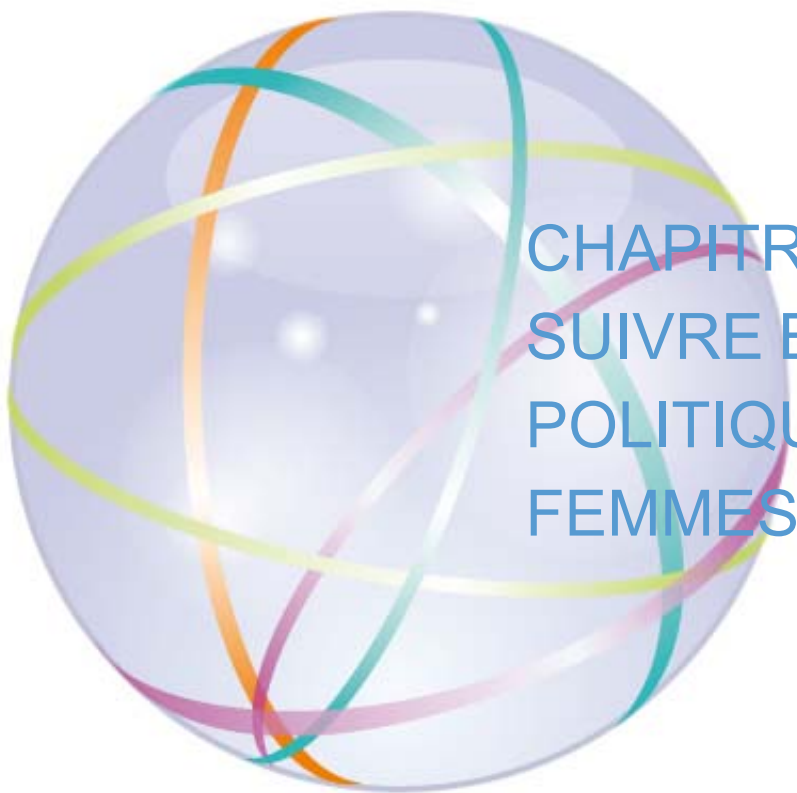
**29. Renouveler le programme de formation à destination des ONG**, porté par le Fonds pour la promotion des Etudes préalables, des Etudes transversales et des Evaluations (F3E) ou par d'autres organisations et attribuer les ressources financières suffisantes notamment pour des démarches d'accompagnement post-formation.

**30. Renouveler le Fonds de solidarité prioritaire « Genre et économie »** et attribuer les ressources financières suffisantes. Etendre ce mode de financement à d'autres thématiques pour une approche genrée.

**31. Assurer la présence d'un-e référent-e genre** dans les instances décisionnaires, comme le comité du Fonds de solidarité prioritaire (FSP) du MAE et le comité ONG de l'AFD, afin d'appuyer les projets portés par les ONG.

**32. Développer de nouveaux outils de financement** pour permettre à de plus petites structures spécialistes en « genre » d'accéder à des fonds publics et/ou adapter les outils actuels pour permettre à ces structures de répondre à des appels d'offre et appels à projets (en modifiant les critères de sélection, en permettant à ces structures de venir en appui de structures plus généralistes, en créant les conditions nécessaires à la réunion de plusieurs ONG en consortium, en modifiant les modalités de co-financement).

**33. Donner des objectifs opérationnels annuels chiffrés** (visant à résorber les inégalités entre les femmes et les hommes) à la prochaine stratégie « genre ».



## CHAPITRE 4 SUIVRE ET EVALUER LA POLITIQUE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

## Ce que dit le DOS « Genre »

Le principe, les modalités et les outils nécessaires au suivi et à l'évaluation des orientations et engagements opérationnels du DOS Genre font partie intégrante de la stratégie publiée en 2007. Il y est précisé que l'évaluation devra pouvoir disposer d'informations sur :

► **La « traçabilité du genre dans les dépenses françaises d'APD »**. Cela implique la mise en place de méthodologies et d'outils pour :

- « identifier les financements directement liés au genre (i.e. les projets spécifiques ou contributions à des organisations, initiatives et programmes spécialisés) » ;
- « parvenir, sur l'ensemble du montant d'APD, à une ventilation des dépenses en fonction des impacts sexo-spécifiques ».

Ce travail doit rechercher la plus grande compatibilité avec les critères et normes proposées notamment par le Comité d'Aide au Développement de l'OCDE et l'Union Européenne.

► **La définition d'un « budget genre »**. Dans un paragraphe entier, il est précisé que la transversalité de l'approche genre implique que tous les financements français de coopération et développement participent « directement ou indirectement à la réalisation des objectifs de la stratégie genre ».

La gestion de ce budget est confiée au « point focal genre » de la DgCID : « une ligne spécifique est identifiée à cet effet dans les crédits gérés par la sous-direction « gouvernance » de la direction des politiques de développement ».

► **Le « suivi analytique du genre dans la politique d'APD française »**. Il s'agit de collecter les données, sur un système de marqueurs de la politique de l'aide. Cela suppose la définition d'objectifs quantitatifs et d'indicateurs de moyens et de résultats, qui n'existaient pas à l'époque de la publication du DOS Genre.

**La Plateforme « Egalité femmes-hommes et Développement »**, dont les membres apportent leur capital d'expériences et d'analyses de façon bénévole, avait constitué le cadre privilégié d'élaboration du DOS Genre. Celui-ci lui a conféré un rôle majeur dans le suivi et l'évaluation et lui a notamment donné pour mission de faire :

- une fois par an, en lien avec l'Observatoire de la parité « le bilan de la prise en compte du genre dans les actions menées par la DgCID et l'AFD de façon spécifique et transversale » ;
- sur la base de l'évaluation du suivi de la stratégie, « des recommandations et des propositions d'amélioration de sa mise en œuvre, ou de révision de la stratégie ».

Le DOS prévoit surtout que les modalités particulières du suivi-évaluation du DOS Genre devront tenir compte de l'avis et des compétences de la plateforme.

## L'évaluation des projets de coopération : une préoccupation ancienne mais une réalisation difficile

La nécessité d'évaluer les impacts en matière d'égalité femmes-hommes des projets de coopération est acquise pour l'ensemble des acteurs, ainsi que celle de capitaliser des bonnes pratiques.

Au MAE sont ainsi menées des évaluations des bonnes pratiques en matière de prise en compte du genre dans les activités économiques et dans les actions entreprises en matière d'accès et de contrôle des ressources, d'accès à la formation, à la gestion des revenus et à la participation des femmes aux espaces de décision, dont le détail et la méthode n'ont cependant pas été exposés au cours des auditions<sup>25</sup>. La capitalisation des acquis du FSP « Genre et économie » a en outre été citée à plusieurs reprises comme un exercice d'évaluation et a fait ressortir le succès rencontré par ce dispositif et les actions innovantes qu'il a permises. Au-delà de leur capitalisation, la mutualisation des résultats positifs de ces expériences est jugée importante, de même que leur diffusion, jusque dans les postes diplomatiques, auxquels revient en outre la responsabilité d'une veille régionale en la matière. Les personnes auditionnées ont aussi insisté sur l'importance d'une mutualisation qui dépasse le strict cadre national et ont rappelé, à ce titre, l'importance du GENDERNET de l'OCDE, au sein duquel une coordination des actions de chacun est possible.

A l'heure actuelle, l'évaluation des effets positifs d'une action de coopération repose sur des méthodes et des outils qui ont été développés, notamment au sein de l'AFD, et prennent en compte le genre, bien que de manière encore très imparfaite. A telle enseigne que la DPO n'hésite pas à dire qu'il y a certainement plus de projets « genrés » mis en œuvre que de projets effectivement recensés comme tels et que la difficulté tient bien à la mesure de la prise en compte du genre.

L'évaluation des effets d'un projet fait partie intégrante de la méthode de travail de l'AFD, présentée au cours des auditions par le directeur de la stratégie. Un porteur de projet commence par remplir une fiche d'identification de projet, dans lequel les aspects environnementaux et sociaux – notamment genre – doivent être renseignés ; sur cette base est rédigée, par la Cellule d'appui environnemental et social, la fiche navette dans laquelle sont précisés les besoins d'analyses complémentaires, en fonction de la notation attribuée au projet. Par la suite, au long du processus d'instruction d'un dossier, des objectifs et des indicateurs sont identifiés, qui doivent être suivis pendant la durée du projet.

Dans sa réponse au questionnaire, la direction de la stratégie de l'AFD a indiqué que l'impact « genre » est « pris en compte systématiquement lors de l'évaluation ». Il existe d'ailleurs un outil de procédures U001, grille d'analyse des projets et des marqueurs CAD « parité hommes-femmes ». Par exemple, dans le secteur de la microfinance, est réalisé un « suivi précis dans les projets la part des emprunteurs et épargnants femmes ». Cette évaluation, en l'occurrence en amont, peut avoir des conséquences. En effet, « si des discriminations de genre sont constatées, nous refusons de financer ».

Les difficultés d'exécution de cette évaluation des impacts en terme de genre sur l'ensemble des secteurs et des terrains d'intervention de la France n'ont cependant pas été niées par les

---

25 Audition de Philippe THIEBAUD, directeur des Biens publics mondiaux, MAE

personnes auditionnées. Ici encore, des secteurs sont privilégiés et intègrent plus « naturellement » que d'autres l'évaluation des effets de la prise en compte du genre sur l'efficacité des actions menées, dans un contexte où les moyens sont limités. Jean-Yves GROSCLAUDE, directeur exécutif en charge des opérations au sein de l'AFD, expliquait ainsi que la définition de priorités en matière de prise en compte du genre permettait d'espérer un impact d'autant plus important sur le modèle économique d'un projet, son efficacité et ses effets, que le secteur s'y prêtait. Pour lui, améliorer le caractère opérationnel du genre passe par la définition de secteurs prioritaires et par conséquent par l'utilisation d'outils méthodologiques permettant de les identifier.

Les objectifs d'un projet sont donc fixés au départ mais leur suivi au cours de la réalisation est rendu délicat du fait d'un manque de moyens permettant de poursuivre cette démarche pendant toute la mise en œuvre d'un projet. Le coût de l'évaluation impose en effet de faire des choix, l'impact de l'ensemble des projets ne pouvant être mesuré chaque année. Ainsi, il a pu être dit que presque tous les projets sont évalués, sans que la logique poursuivie soit celle d'une mesure d'impact. Il faudrait pour cela que le projet ait été conçu dès l'origine dans cette optique. Ainsi, des indicateurs peuvent exister, sans pour autant permettre de déduire de manière très scientifique quelle sera l'efficacité d'un projet, puisque la situation initiale n'aura pas fait l'objet de mesures particulières. Au moins l'AFD s'assure-t-elle qu'elle dispose, pour tous les projets qui visent par nature une population féminine, d'indicateurs « à peu près acceptables » de mesure de la pertinence initiale du projet.

### ***L'évaluation et la révision de la FISONG : un exemple de bonne pratique dont les effets restent à mesurer***

En termes d'évaluation, les projets financés par le biais de la FISONG ont fait l'objet, au sein de l'AFD, d'une attention particulière.

La FISONG, outil mis en œuvre par la Direction des opérations de l'AFD, ne comporte pas de notation ou de critères discriminants ou importants sur le genre (cf. chapitre précédent). Certains projets ont toutefois été l'occasion d'insister auprès des ONG et de leur demander de s'adjoindre le concours de spécialistes pour l'élaboration et la mise en œuvre. Ce fut notamment le cas pour le projet « Prévention de la malnutrition, articulation entre crise et développement ». Une évaluation de l'outil a en effet mis en évidence la prise en compte insuffisante du genre et a induit, dans le cadre de sa révision, de mieux formaliser l'accompagnement des ONG soumettant des projets. Pour les deux sujets de l'appel à candidatures 2012, qui ne sont pas « naturellement » genrés (assainissement, gestion des déchets, hygiène pour l'un, biodiversité, développement et partage des bénéfices de biodiversité au profit des comités villageois pour l'autre), une consultante en genre a accompagné l'AFD et les ONG dès l'élaboration de la lettre de cadrage. Il est prévu qu'un poids plus important soit donné à la prise en compte du genre dans la notation des projets.

Cet exemple est celui d'une démarche d'accompagnement des ONG, sans que la prise en compte du genre ne soit un facteur bloquant, démarche dont il serait intéressant de mesurer les effets afin de la décliner, le cas échéant, à d'autres projets ou secteurs.

## Les limites de la déclaration de l'APD Genre

Dans le plan d'action pour l'autonomisation des femmes lancé en décembre 2008, comme dans le rapport de la députée Chantal BOURRAGUÉ<sup>26</sup>, l'accent était mis sur l'importance de développer des méthodologies et des indicateurs « sur la base des modèles déjà existants et utilisés au niveau de l'Europe, ou reconnus par les Nations Unies » et permettant d'établir la traçabilité du genre dans les dépenses d'APD françaises. La France, qui s'est engagée auprès de l'OCDE, depuis trois ans, à déclarer son Aide Publique au Développement « genre » (APD genre), le fait à partir des outils de *reporting* existants à l'AFD qu'au MAE.

L'outil de l'OCDE permettant d'apprécier la prise en compte du genre dans les projets classe ces derniers en trois catégories notées de 0 à 2 : les projets dans lesquels le genre n'est pas pris en compte sont notés 0, ceux qui portent spécifiquement sur la lutte contre les discriminations faites aux femmes obtiennent la note 2. Dans l'entre-deux sont situés tous les projets qui prennent en compte la question du genre, sans que les critères d'attribution de cette note soient très clairs. Dans les faits, cet outil de l'OCDE semble difficile à renseigner et les résultats ne correspondent pas nécessairement à la réalité. C'est pourtant cette déclaration française incomplète et partielle qui donne à voir la proportion de l'aide publique au développement consacrée à l'égalité femmes-hommes.

Pour l'année 2008, 43% de l'aide publique au développement étaient déclarés être consacrés au genre ; en 2009 et 2010, le pourcentage est passé, respectivement, à 39% puis 30%, avec une plus grande diversification des secteurs concernés mais toujours une hypertrophie de celui de l'éducation. Faut-il voir dans ces chiffres une baisse des aides attribuées aux projets genrés ? Une partie de cette baisse peut bien sûr s'expliquer par une diminution des financements mais elle illustre aussi les difficultés de la mesure du genre avec les outils actuellement à disposition.

### **Les indicateurs imparfaits pour une déclaration correcte de l'APD genre**

La méthodologie d'établissement d'indicateurs de suivi des projets a fait l'objet de travaux importants au sein de l'AFD, avec une démarche d'évaluation des projets *ex ante* et *ex post*. Ainsi, il est aujourd'hui possible de vérifier l'intégration de la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans quelques secteurs, l'éducation et la santé, l'hydraulique rurale et urbaine et les aménagements urbains comme les marchés<sup>27</sup>. Restent des secteurs où la prise en compte du genre n'est pas prévue, par exemple l'assainissement, les transports, l'énergie, les télécommunications, le développement rural et l'environnement. Aujourd'hui, dans l'ensemble des indicateurs agréables utilisés par l'AFD pour mesurer l'impact des actions, quatre sur huit sont relatifs au genre dans le secteur de l'éducation ; un sur deux dans la formation professionnelle ; un sur cinq dans le domaine de la santé et un dans le secteur du microcrédit (le suivi très précis est fait de la part des emprunteurs et épargnants femmes dans un projet, avec des refus de financement en cas de discrimination). C'est sur cette base incomplète et partielle que se fait la déclaration française d'APD à l'OCDE et qu'est rempli le marqueur genre de l'OCDE qui permet de quantifier la proportion d'APD dédié aux femmes et à la promotion du genre.

---

26 « Vers une meilleure prise en compte du genre dans nos politiques de coopération », rapport remis en 2009

27 Audition de Luc RIGOUZZO, directeur de cabinet du ministre chargé de la coopération

Au sein de l'AFD, la pertinence des indicateurs agrégables est aujourd'hui globalement contestée et les débats, autour de leur devenir, nombreux. Leur interprétation difficile explique cet état de fait. Ils ont cependant, pour le directeur de la stratégie, le mérite d'exister et de fournir au moins des éléments d'analyse et de comparaison sur la durée, à défaut de pouvoir être audités sur leur valeur spécifique à un instant T.

D'autres outils ont été mis en place pour mesurer les quatre grandes catégories d'impact sur tous les projets de l'AFD : financiers, économiques, environnementaux et sociaux. Chacun est décomposé en une douzaine d'indicateurs dont celui du genre, qui revient à mesurer les effets directs d'une action sur les femmes. Ces indicateurs d'impact dépendent très étroitement du projet considéré ; ils sont présents dès le début du programme et permettent de mesurer la situation à l'origine et de suivre l'évolution du projet.

Dans les faits, il n'est pas rare que la mesure de situation avant le début du projet ne soit pas faite et que cela génère des tensions avec les chefs de projets. En outre, dans la mesure où les indicateurs définis en amont doivent être mesurés régulièrement par le maître d'ouvrage du projet, il est essentiel que cette mesure soit mentionnée en annexe de la convention de financement.

A l'évidence, la construction et le codage d'indicateurs « genre » sont encore des démarches complexes, parfois techniques et scientifiques, qui appellent un véritable programme de formation et de discussion. Il importe que soient menées des études sur la construction d'indicateurs tant quantitatifs (chiffrés) que qualitatifs (perceptions et appréciations). Ainsi, la présentation des projets pourra tendre vers une intégration systématique tant de statistiques sexuées que des besoins exprimés par les futur-e-s bénéficiaires. Aujourd'hui, des outils de mesure fiables et plus fins doivent être mis en place afin de permettre une meilleure appréhension du *gender mainstreaming* et de parvenir à une meilleure efficacité des projets. Ces outils sont également indispensables à la traçabilité du genre dans les dépenses d'APD.

## Vers une budgétisation sensible au genre

A l'exception des montants engagés dans le cadre du « Plan d'action pour l'autonomisation des femmes » - et encore manquent des éléments précis sur la manière dont les 30 millions d'euros annoncés ont été investis –, c'est-à-dire des budgets spécifiques, peu d'informations précises et claires ont été recueillies, au cours de l'évaluation, sur les budgets consacrés au genre. Autant au MAE qu'à l'AFD, les budgets sont difficilement mesurables, de l'aveu même des personnes auditionnées.

Luc RIGOUZZO, directeur de cabinet de M. Henri de RAINCOURT, observe qu'« au cours des dernières années, la France a contribué en moyenne à hauteur de 130 millions d'euros par an au secteur de l'éducation de base, essentiellement en Afrique subsaharienne. Dans ce contexte, une attention particulière a été portée à la scolarisation des filles au travers de mesures spécifiques ». L'impact genre de ce type de projet est simple à évaluer mais il s'agit là de projets visant l'égalité des femmes et des hommes.

La réponse de la division des partenariats avec les ONG à la question du budget est également éclairante sur la difficulté de tracer la part consacrée au genre des dépenses françaises d'APD lui revenant : dans les projets d'initiative ONG qui intègrent le genre de manière transversale, la portion des budgets qui lui sont consacrée n'est pas identifiable ; les choses sont évidemment plus simples pour les projets d'initiative ONG ciblant les femmes en tant qu'uniques ou principales bénéficiaires (projets santé maternelle et infantile, projets d'appui aux victimes de trafics, de



violence, d'exploitation, projets de réintégration des femmes s'immolant par le feu en Afghanistan, etc.). Mais ces financements, en tout état de cause, ne représentent qu'une infime part de l'aide publique au développement et ne donnent qu'une vision très parcellaire de la prise en compte du genre dans la politique française de coopération<sup>28</sup>.

Tout comme les indicateurs, des éléments de nature budgétaire sont pourtant essentiels à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation d'un projet. Pour les membres de la plateforme « Egalité femmes-hommes et développement » auditionnés, une budgétisation sensible au genre est d'ailleurs l'un des principaux objectifs opérationnels permettant de traduire l'intégration du genre dans les instruments de la coopération française, notamment ceux de l'AFD. Les éléments de nature budgétaire offrent la possibilité de mesurer l'impact des ressources allouées sur les conditions de vie, les opportunités et les droits des femmes et des hommes, mais également de démontrer l'intérêt de la prise en compte du genre à un bailleur, s'il n'en était pas convaincu.

La budgétisation sensible au genre implique également que les budgets soient suffisants et garantissent la prise en compte de cette démarche dans les programmes, de même qu'ils doivent permettre de renforcer les capacités des acteurs publics et privés de la coopération en matière de genre. La définition d'un budget pour le genre est une condition indispensable à sa prise en compte dans la politique de coopération.

Au regard de l'intégration lente du genre dans l'élaboration et le suivi des budgets, des efforts de définition et de sensibilisation sont indispensables pour l'ensemble des acteurs et actrices du développement : des représentant-e-s d'ONG jusqu'aux responsables au sein du ministère des Finances. C'est pourquoi, les membres de la commission « genre » de Coordination Sud ont décidé de travailler sur cette question afin d'en faciliter, dans un premier temps, la compréhension et, dans un deuxième temps, l'application dans les actions tant locales et privées qu'internationales et publiques.

## RECOMMANDATIONS

**34. Systématiser l'évaluation de la prise en compte du genre dans les évaluations** finales des projets (appelées évaluations *ex-post* pour l'AFD et les évaluations finales des FSP et des projets portés par les ONG).

**35. Mutualiser les bonnes pratiques** aux échelons locaux et internationaux, à destination de l'ensemble des acteur-trice-s du développement, Etats, bailleurs et ONG.

**36. Améliorer l'utilisation du marqueur « genre »** du Comité d'Aide au développement de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (CAD de l'OCDE) dans la déclaration française d'Aide publique au développement afin de rendre compte plus précisément de l'implication de la France dans le domaine, au MAE et à l'AFD.

**37. Produire ou faire produire des études** sur les indicateurs de genre afin de rendre, à terme, leur présence systématique dans toute politique ou tout projet.

**38. Réviser les indicateurs** utilisés par l'AFD et le MAE pour s'assurer qu'ils prennent en compte la dimension de genre dans tous les secteurs.

---

<sup>28</sup> Les projets de terrain et d'intérêt général financés par la DPO de l'AFD l'ont été à hauteur de 39 millions d'euros en 2009, 41,24 millions d'euros en 2010 et 54,4 millions d'euros en 2011. Par comparaison, en 2010, l'activité de prêt représentait un total de près de 5,5 milliards d'euros.

**39. Soutenir la mise en œuvre d'une budgétisation sensible au genre** pour permettre de planifier et de rendre compte de l'intégration du genre dans toutes les modalités de l'APD française (multilatérale, bilatérale, soutien aux OSI françaises, etc.).

## Conclusion : Vers un cadre permanent d'évaluation

Ce premier rapport d'évaluation du document d'orientation stratégique « Genre », au-delà d'un bilan des orientations qu'il définissait et des engagements opérationnels qui ont suivi son adoption, a été conçu dans la perspective de sa révision. Les recommandations qui closent chaque chapitre sont ainsi autant de pistes pour une mise à jour du DOS « Genre » de 2007. Elle devra à la fois tenir compte des progrès accomplis dans l'intégration de la question de l'égalité des femmes et des hommes dans la politique française de coopération et des réformes sur l'organisation de la coopération internationale et de l'aide publique française. Ces réformes sont d'ailleurs appelées de leurs vœux par les magistrats de la Cour des comptes dans le rapport public thématique sur « la politique française d'aide au développement », paru alors que la rédaction du rapport d'évaluation s'achevait.

Ce premier rapport d'évaluation a montré combien l'effectivité de l'intégration d'une perspective de genre dans la politique de coopération était loin d'être largement acquise. Si des progrès ont pu être constatés, ils reposent sur quelques spécialistes, tant au sein de la société civile que de l'administration et des opérateurs. Les résistances sont par ailleurs nombreuses, soit du fait d'une méconnaissance des atouts d'une politique sensible au genre, soit du fait de l'absence d'un soutien institutionnel fort, notamment aux plus hauts niveaux. Le résultat s'en trouve être une prise en compte du genre encore trop concentrée sur certains secteurs de la coopération et dans certaines zones géographiques, loin de la systématisme souhaitée et nécessaire.

Défense des droits des femmes et actions de coopération favorisant la capacité des femmes à devenir actrices du développement doivent aller de pair et bénéficier d'un soutien politique et financier à la hauteur des enjeux. Il est temps que l'expertise des membres de la plateforme « Égalité femmes-hommes et développement », acteurs et actrices majeurs pour l'intégration d'une démarche genrée, et artisan-e-s du DOS, soit reconnue à sa juste valeur et qu'elle conduise à un soutien fort de ces spécialistes, notamment financier.

Comme cela était prévu dans le DOS, la plateforme « Égalité femmes-hommes et développement », a été impliquée dans l'évaluation de sa mise en œuvre, en participant aux travaux du groupe réuni autour de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes et de la Commission nationale consultative des droits de l'homme. Il apparaît évident que le MAE gagnera à poursuivre l'animation de cet espace d'échanges, de réflexion et de mutualisation des pratiques, notamment au moment de la révision de la stratégie et du suivi futur.

Mais la saisine de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes et de la Commission nationale consultative des droits de l'homme pour mener la première évaluation du DOS Genre n'aura pas permis, faute de moyens, d'analyses très détaillées de la mise en œuvre de cette stratégie, notamment sur le terrain. A l'avenir, la mobilisation de l'Inspection générale des Affaires étrangères pourrait être envisagée, ainsi que celle de spécialistes des politiques de développement par exemple.

Une évaluation permanente de la mise en œuvre de la stratégie française en matière d'égalité femmes-hommes pourrait en outre être faite, à condition qu'une structure ad hoc en ait la charge. Les moyens humains et financiers suffisants devront alors y être affectés.

Le prochain DOS devra par conséquent porter une attention particulière au suivi et à l'évaluation et prévoir leurs modalités concrètes : les méthodes, les outils, les structures et les personnes en charge de cet exercice, ainsi que sa périodicité. Quel que soit le scénario retenu, cette évaluation devra se faire avec la consultation de l'ensemble des acteurs publics et privés, dont les membres de la plateforme « Egalité femmes-hommes et développement ».

## ANNEXES

**Annexe 1 : Lettres de mission**

**Annexe 2 : Participant-e-s au groupe de travail**

**Annexe 3 : Dates des réunions et auditions**

**Annexe 4 : Questionnaire**

**Annexe 5 : Comptes-rendus des auditions**

**Annexe 6 : Repères bibliographiques**

**Annexe 7 : Sigles et acronymes utilisés**





Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

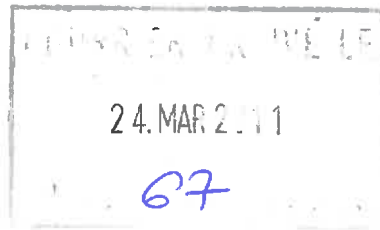
MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET EUROPÉENNES

MINISTÈRE CHARGÉ DE LA COOPÉRATION

LE MINISTRE

CABCOOP/RT 3-421,11

Paris, le 22 MARS 2011



Monsieur le Président,

Le Ministère des Affaires étrangères et européennes a adopté lors du Comité Interministériel pour la Coopération et le Développement de juin 2007, le Document d'orientation stratégique "Genre et Développement". Ce texte définit les orientations de la politique étrangère de la France sur les questions relatives à la promotion des droits des femmes et de l'égalité de genre dans nos actions de coopération.

La philosophie d'action de la coopération française en matière de genre et développement s'articule autour de deux axes : le respect des droits humains et le souci d'une plus grande efficacité de l'aide. Elle est mise en œuvre au travers de trois moyens : le plaidoyer politique, le soutien à des actions spécifiques en faveur des droits des femmes et de la lutte contre les discriminations, et l'intégration transversale du genre dans tous les secteurs de la coopération française.

En décembre 2008, M Alain Joyandet, Secrétaire d'Etat à la Coopération et la Francophonie, a lancé un Plan d'Action en faveur de l'autonomisation des femmes africaines pour une période de trois ans qui a permis de décliner la stratégie de manière opérationnelle et de lancer de nombreux chantiers en faveur de l'égalité femme-homme.

.../...

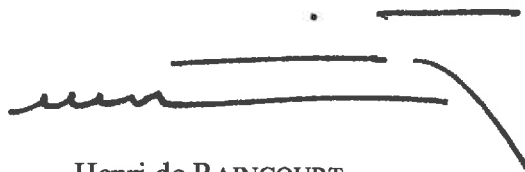
Monsieur Yves REPIQUET  
Président de la CNCDH  
35 Rue Saint Dominique  
75007 - PARIS

A la demande des membres de la plateforme "Egalité et Développement" qui rassemble représentants interministériels, parlementaires, chercheurs et organisations de la société civile, le Ministère des Affaires étrangères et européennes souhaiterait saisir l'Observatoire de la Parité et la Commission Nationale consultative des Droits de l'Homme afin de mener la première évaluation de la mise en œuvre du Document d'Orientation Stratégique Genre et Développement.

Cette évaluation devrait être pilotée conjointement par l'Observatoire de la Parité et la Conseil national consultatif des Droits de l'Homme, en collaboration avec les membres de la plate-forme "Egalité et développement", afin d'être présentée officiellement en octobre 2011.

Ce travail commun, permettra de faire le bilan des réussites et de défis de l'action française en matière de genre et développement afin de définir d'une façon pertinente et efficace les futurs chantiers futurs du développement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

A handwritten signature in black ink, consisting of several horizontal strokes and a final downward curve on the right side.

Henri de RAINCOURT





MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET EUROPÉENNES

MINISTÈRE CHARGÉ DE LA COOPÉRATION

LE MINISTRE

CABCOOP/RT 0-422.11

Paris, le 22 MARS 2011

Madame la Députée,

Le Ministère des Affaires étrangères et européennes a adopté lors du Comité Interministériel pour la Coopération et le Développement de juin 2007, le Document d'orientation stratégique « Genre et Développement ». Ce texte définit les orientations de la politique étrangère de la France sur les questions relatives à la promotion des droits des femmes et de l'égalité de genre dans nos actions de coopération.

La philosophie d'action de la coopération française en matière de genre et développement s'articule autour de deux axes : le respect des droits humains et le souci d'une plus grande efficacité de l'aide. Elle est mise en œuvre au travers de trois moyens : le plaidoyer politique, le soutien à des actions spécifiques en faveur des droits des femmes et de la lutte contre les discriminations et l'intégration transversale du genre dans tous les secteurs de la coopération française.

En décembre 2008, M Alain Joyandet, Secrétaire d'Etat à la Coopération et la Francophonie, a lancé un Plan d'Action en faveur de l'autonomisation des femmes africaines pour une période de trois ans qui a permis de décliner la stratégie de manière opérationnelle et de lancer de nombreux chantiers en faveur de l'égalité femme-homme.

.../...

Madame Chantal BRUNEL  
Rapporteuse de l'Observatoire de la Parité  
35 Rue Saint Dominique  
75007 - PARIS

A la demande des membres de la plateforme «Egalité et Développement» qui rassemble représentants interministériels, parlementaires, chercheurs et organisations de la société civile, le Ministère des Affaires étrangères et européennes souhaiterait saisir l'Observatoire de la Parité et la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme afin de mener la première évaluation de la mise en œuvre du Document d'Orientation Stratégique Genre et Développement.

Cette évaluation devrait être pilotée conjointement par l'Observatoire de la Parité et la Conseil national consultatif des Droits de l'Homme, en collaboration avec les membres de la plate-forme «Egalité et développement», afin d'être présentée officiellement en octobre 2011.

Ce travail commun, permettra de faire le bilan des réussites et des défis de l'action française en matière de genre et développement afin de définir d'une façon pertinente et efficace les futurs chantiers du développement.

Je vous prie de croire, Madame la Députée, en l'assurance de mes hommages respectueux.

*Amicalement.*



Henri de RAINCOURT

## Annexe 2 : Liste des participant-e-s

### ► Représentant-e-s d'ONG :

*Aïcha BAH DIALLO*, FAWE

*Claudie BAUDINO*, Centre Hubertine Auclert

*Hubert de BEAUMONT*, TechDev

*Anne BIDEAU*, Croix Rouge Française

*Jean-Pierre CABOUAT*, Croix Rouge Française, membre de la CNCDH

*Geneviève COURAUD*, Planning Familial, membre de l'OPFH

*Marie DEVERS*, Genre en Action

*Mama KOITE DOUMBIA*, Genre en Action

*Olivier MOUZAY*, La Guilde Européenne du Raid

*Yveline NICOLAS*, Adéquations

*Marlène NITENBERG*, Ni Putes Ni Soumises

*Audrey NOURY*, F3E

*Michelle PERROT*, Plan international

*Brigitte POLONOVSKI*, Conseil international des femmes, membre de la CNCDH

*Gritt RICHTER*, Plan international

*Marie-Lise SEMBLAT*, Aster-International

*Dominique DE SUREMAIN*, ENDA Europe

*Robert TOUBON*, Equilibres & Populations

*Olga TROSTIANSKY*, CLEF, membre de l'OPFH

*Anne URTUBIA*, Médecins du Monde

*Rosie WESTERVELD*, Genre en Action

### ► Représentant-e-s des institutions en charge de la coopération et du développement :

*Pour le MAE :*

*Fanny BENEDETTI*, Chargée de mission à la direction des Nations Unies, des organisations internationales, des droits de l'homme et de la francophonie.

*Pauline CHABBERT*, Chargée de mission Egalité et développement à la direction des biens publics mondiaux

*Hélène CHARTON-BIGOT*, Responsable du pôle genre et développement humain à la direction des biens publics mondiaux

*Nordine DRICI*, Chargé de mission à la mission gouvernance démocratique à la direction de l'économie globale et des stratégies du développement.

*Cléa LE CARDEUR*, Chargée de mission à la direction des Nations Unies, des organisations internationales, des droits de l'Homme et de la francophonie.

*Anne-Charlotte JELTY*, Stagiaire à la direction des biens publics mondiaux

*Pour l'AFD :*

*Sarah LAHMANI*, Division d'appui environnemental et social

*Hélène WILLART*, Division du partenariat avec les ONG

*Pour la DGCS :*

*Sophie DEL CORSO*, Chargée de mission relations internationales

*Pour l'UNESCO :*

*Lydia RUPRECHT*, Division genre

► **Parlementaires :**

*Chantal BOURRAGUE*, Députée (UMP) de Gironde

*Danielle BOUSQUET*, Députée (PS) des Côtes d'Armor

► **Chercheuses :**

*Elisabeth MARTEU*, Sciences Po Paris

*Jane FREEDMAN*, Université Paris 8

*Magalie SAUSSEY*, Université Paris 1

► **Secrétariat général de la CNCDH :**

*Agnès BEHLOUL*, Stagiaire

*Noémie BIENVENU*, Chargée de mission

*Juliette BOTELLA*, Stagiaire

*Michel FORST*, Secrétaire général

*Judith KLEIN*, Chargée de mission

*Lucile OVINET*, Stagiaire

*Julie de la PORTE DES VAUX*, Stagiaire

► **Secrétariat général de l'OPFH :**

*Mathilde MENELLE*, Secrétaire générale adjointe

*Caroline RESSOT*, Secrétaire générale

### Annexe 3 : Dates des réunions et des auditions

- ▶ **10/05/2011** : Réunion de préfiguration de l'évaluation de la mise en œuvre de la politique « genre et développement »
- ▶ **11/06/2011** : Réunion de validation des modalités de méthodologies de l'évaluation (questionnaires et auditions)
- ▶ **20/07/2011** : Auditions de responsables du ministère des affaires étrangères et européennes :
  - *Nathalie LOISEAU*, directrice des ressources humaines
  - *Marie-Claire DUBOCQ*, chargée de mission à la direction des ressources humaines
  - *Nicolas de RIVIERE*, directeur général des Nations Unies, des organisations internationales, des droits de l'Homme et de la francophonie
  - *Fanny BENEDETTI*, chargée de mission à la direction des Nations Unies, des organisations internationales, des droits de l'Homme et de la francophonie
  - *Philippe THIEBAUD*, directeur des biens publics mondiaux
  - *Gustavo GONZALEZ-CANALI*, sous-directeur de la santé et du développement humain
- ▶ **27/07/2011** : Auditions de responsables du ministère des affaires étrangères et européennes :
  - *Régis KOETSCHET*, chef de la mission des relations avec la société civile
  - *Cyrille PIERRE*, directeur adjoint de l'économie globale et des stratégies du développement
  - *Nordine DRICI*, chargé de mission à la mission gouvernance démocratique
  - *Luc RIGOUZZO*, directeur du cabinet d'Henri de Raincourt, ministre auprès du ministre d'Etat, ministre des Affaires étrangères et européennes, chargé de la Coopération
  - *Pauline CHABBERT*, chargée de mission Egalité et développement
- ▶ **21/10/2011** : Réunion d'étape : point sur les auditions passées et en cours de préparation
- ▶ **13/12/2011** : Auditions de responsables de l'agence française de développement :
  - *Gabrielle GEZE-BASTIDE*, contrôleuse de gestion sociale au sein de la direction des ressources humaines
  - *Sylvain MICHAELI*, juriste social au sein de la direction des ressources humaines
  - *Louis-Jacques VAILLANT*, directeur exécutif en charge des relations extérieures et des partenariats
  - *Catherine BONNAUD*, cheffe de la division des partenariats avec les ONG

- **16/12/2011** : Auditions de responsables de l'agence française de développement :
  - *Jean-Yves GROSCLAUDE*, directeur exécutif en charge des opérations
  - *Catherine GARETTA*, directrice du département des appuis transversaux au sein de la direction des opérations
  - *Sarah LAHMANI*, division d'appui environnemental et social
  - *Rémy GENEVEY*, directeur exécutif en charge de la stratégie
  
- **11/01/2012** : Auditions de membres de la plateforme « égalité femmes-hommes et développement » :
  - *Yveline NICOLAS*, Adéquations
  - *Robert TOUBON*, Equilibres & Populations
  - *Dominique DE SUREMAIN*, ENDA Europe
  - *Marie-Lise SEMBLAT*, Aster-International
  - *Rosie WESTERVELD*, Genre en Action
  - *Michelle PERROT*, Plan international
  
- **06/02/2012** : Réunion de présentation du premier bilan et de la structure du rapport
  
- **15/03/2012** : Réunion de validation de la structure du rapport et des recommandations
  
- **31/03/2012** : Réunion de validation du rapport et de la stratégie de présentation au ministère des affaires étrangères

## Annexe 4 : Questionnaire

Un questionnaire spécifique a été adressé aux responsables du MAE, de l'AFD et aux membres de la plateforme « Égalité femmes-hommes et développement » en vue des auditions.

Est présenté ci-après le questionnaire adressé aux représentant-e-s du MAE, principal acteur de la définition de la stratégie « genre ».



EGALITE / NON-DISCRIMINATION

22/06/11

DOCUMENT D'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE FRANÇAISE  
« GENRE ET DÉVELOPPEMENT »



## Remarques introductives :

### **Termes de références pour l'évaluation de la stratégie genre et développement du MAE**

En juin 2007, le Comité interministériel de la coopération internationale et du développement (CICID) a adopté le Document d'orientation stratégique (DOS) « Genre et Développement » qui définit les orientations de la politique étrangère de la France sur les questions relatives à la promotion des droits des femmes et de l'égalité de genre dans ses actions de coopération. En décembre 2008, M Alain Joyandet, Secrétaire d'Etat à la Coopération et la Francophonie de mars 2008 à juillet 2010, a lancé un Plan d'Action en faveur de l'autonomisation des femmes africaines, pour une période de trois ans, afin de décliner la stratégie de manière opérationnelle et d'entamer de nombreux chantiers en faveur de l'égalité femme-homme.

Quatre ans après l'adoption de cette stratégie, une première évaluation sera menée entre mai 2011 et janvier 2012, pilotée par l'Observatoire de la Parité entre les Femmes et les Hommes (OPFH) et la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH), en collaboration avec un groupe de travail composé de membres volontaires de la plateforme « Egalité femmes-hommes et Développement ».

L'évaluation de la stratégie permettra de faire le bilan de la mise en œuvre opérationnelle du DOS « Genre et Développement » selon trois axes :

- le plaidoyer politique ;
- les actions spécifiques en faveur des droits des femmes et de la lutte contre les discriminations ;
- l'intégration transversale du genre dans tous les secteurs de la coopération française.

L'évaluation constituera d'une part en la diffusion aux institutions et services concernés d'un questionnaire réalisé par l'OPFH et validé par l'ensemble du groupe de travail, d'autre part en une série d'auditions ciblées qui se dérouleront entre les mois de mai et décembre 2011.

Après présentation à la plateforme « Egalité femmes-hommes et développement », le rapport final, assorti de recommandations sur les avancées, les défis et les chantiers futurs du développement, sera remis par le groupe de travail au gouvernement en janvier 2012 et largement diffusé.

## Sommaire :

### CHAPITRE 1 – « PLACER LES INEGALITES DE GENRE AU CŒUR DU DIALOGUE POLITIQUE » .74

### CHAPITRE 2 – « GARANTIR LA TRANSVERSALITE DE L'APPROCHE DE GENRE DANS TOUTES LES POLITIQUES, CHAMPS D'INTERVENTION ET INSTRUMENTS DE LA COOPERATION FRANÇAISE » ..... 75

- 1 – DEMARCHE ..... 75
- 2 – RESSOURCES HUMAINES ..... 76
- 3 – FORMATION ..... 77
- 4 – OUTILS UTILISES ET ELABORES ..... 78

### CHAPITRE 3 – « ENTREPRENDRE ET SOUTENIR DES ACTIONS DE PROMOTION DE L'EGALITE » ..... 79

- 1 – ENTREPRENDRE DES ACTIONS DE PROMOTION DE L'EGALITE ..... 79
- 2 – SOUTENIR DES ACTIONS DE PROMOTION DE L'EGALITE ..... 80

### CHAPITRE 4 - SUIVI ET EVALUATION DE LA POLITIQUE D'EGALITE F-H ..... 81

- 1 – INSTRUMENTS ET ORGANISMES DE SUIVI ET D'EVALUATION ..... 81
- 2 – BILAN ET PERSPECTIVES GENERALES ..... 81

### **Fiche-contact ..... 82**

### ANNEXES : LEXIQUE ..... 83

- APPROCHE GENRE – DEFINITION EXTRAITE DU DOS « GENRE ET DEVELOPPEMENT » ..... 83
- LEXIQUE EXTRAIT DU DOS « GENRE ET DEVELOPPEMENT » ..... 83

1 – Avez-vous connaissance du Document d’Orientation Stratégique (DOS) « Genre et développement » ?

- Oui  
 Non

2 – Si oui, le diffusez-vous à vos services et/ou à vos partenaires ?

- Oui  
 Non

## Chapitre 1 – « Placer les inégalités de genre au cœur du dialogue politique »

3 – Selon votre institution/service, la France intègre-t-elle systématiquement les inégalités de genre lors de ses interventions dans le cadre des instances intergouvernementales comme l’ONU, l’UE, le Conseil de l’Europe, l’OTAN, l’OCDE... ?

- Oui  
 Non

4 – Si oui, donnez quelques exemples récents :

5 – Selon votre institution/service, la France s’engage-t-elle dans l’élaboration des normes internationales pour l’égalité de genre (convention, accord, résolution, recommandation, etc.) ?

- Oui  
 Non

6 – Si oui, donnez quelques exemples récents :

7 – Selon votre institution/service, la France soutient-elle politiquement ou financièrement des entités thématiques internationales, comme ONU Femmes ?

- Oui  
 Non

8 – Si oui, précisez :

Nom de l’entité	Nature du soutien*

*Plusieurs réponses possibles*

\* Financier / Logistique / Politique / Participatif (membre)  
/ Scientifique Technique

9 – Selon votre institution/service, la France intègre-t-elle les inégalités F-H dans ses relations bilatérales ou multilatérales (ex : document stratégique de réduction de la pauvreté)?

- Oui  
 Non

10 – Si oui, précisez de quelle manière :

11 – Selon votre institution/service, la France intègre-t-elle les inégalités F-H dans ses dialogues bilatéraux de coopération (ex. rencontres de l’ambassadeur de France avec un Chef d’Etat ou de gouvernement)?

- Oui  
 Non

12 – Si oui, précisez de quelle manière :

13 – Selon votre institution/service, la France intègre-t-elle les inégalités F-H dans ses documents-cadres de partenariats (DCP) ?

- Oui  
 Non

14 – Si oui, précisez de quelle manière :

15 – Selon votre institution/service, la France intègre-t-elle systématiquement les inégalités F-H lors de ses interventions dans le cadre de colloques, de réunions de coordination avec les ONG (avant la présentation d’un rapport national ou avant une conférence internationale) ?

- Oui  
 Non

16 – Si oui, donnez quelques exemples récents :

17 – Selon votre institution/service, la France participe-t-elle à des groupes d’experts régionaux ou internationaux dédiés au genre, comme le GENDERNET du CAD/OCDE ?

- Oui  
 Non

<b>18</b> - Si oui, précisez :	
<b>Nom du groupe</b>	<b>Cadre</b>
	régional / international
	régional / international

## Chapitre 2 – « Garantir la transversalité de l’approche de genre dans toutes les politiques, champs d’intervention et instruments de la coopération française »

### 1 – Démarche

**19** – Précisez la démarche adoptée par votre institution/service pour la mise en œuvre du DOS et du PA :

- |                                        |                                        |
|----------------------------------------|----------------------------------------|
| Administration centrale                | Réseau des ambassades                  |
| <input type="checkbox"/> Transversale* | <input type="checkbox"/> Transversale* |
| <input type="checkbox"/> Spécifique**  | <input type="checkbox"/> Spécifique**  |
| <input type="checkbox"/> Mixte***      | <input type="checkbox"/> Mixte***      |

\* Prise en compte de l'égalité FH dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et des actions / \*\* actions à destination des femmes en tant qu'uniques ou principales bénéficiaires afin de réduire les inégalités F-H / \*\*\*combinaison des deux approches

**20** – La politique d'égalité F-H en matière de développement est-elle présente dans votre secteur de la coopération de façon intégrée ?

- |                              |                              |
|------------------------------|------------------------------|
| Administration centrale      | Réseau des ambassades        |
| <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Oui |
| <input type="checkbox"/> Non | <input type="checkbox"/> Non |

**21** – Si oui, précisez de quelle manière et sur quel thème :

**22** – Précisez si l'élaboration de cette politique d'égalité F-H s'est accompagnée d'une consultation :

*Plusieurs réponses possibles*

- |                                                                         |                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Administration centrale                                                 | Réseau des ambassades                                                   |
| <input type="checkbox"/> Des différents services de votre institution   | <input type="checkbox"/> Des différents services de votre institution   |
| <input type="checkbox"/> Des partenaires institutionnels                | <input type="checkbox"/> Des partenaires institutionnels                |
| <input type="checkbox"/> Des O.N.G. droits des femmes et/ou égalité F-H | <input type="checkbox"/> Des O.N.G. droits des femmes et/ou égalité F-H |
| <input type="checkbox"/> D'autres associations locales                  | <input type="checkbox"/> D'autres associations locales                  |
| <input type="checkbox"/> D'un opérateur extérieur                       | <input type="checkbox"/> D'un opérateur extérieur                       |
| <input type="checkbox"/> D'experts/universitaires                       | <input type="checkbox"/> D'experts/universitaires                       |
| <input type="checkbox"/> Des citoyen-ne-s                               | <input type="checkbox"/> Des citoyen-ne-s                               |
| <input type="checkbox"/> Autre (Précisez :            )                 | <input type="checkbox"/> Autre (Précisez :            )                 |
| <input type="checkbox"/> Pas de consultation                            | <input type="checkbox"/> Pas de consultation                            |

**23** – Dans votre institution/service, intégrez-vous des objectifs d'égalité F-H et/ou de parité dans vos activités, notamment sectorielles ou thématiques (santé, éducation, etc.) ?

- Oui  
 Non

**24** – Si oui, précisez vos objectifs :

**25** – Si oui, cette intégration est-elle une démarche systématique ?

- Oui  
 Non

**26** – Vos instruments de coopération intègrent-ils une dimension de genre ?

- Oui  
 Non

**27** – Si oui, précisez :

*Plusieurs réponses possibles*

- Fonds de Solidarité Prioritaire (FSP)  
 Fonds Social de Développement (FSD)  
 Aide budgétaire, générale et/ou sectorielle  
 Prêt  
 Contribution à des institutions multilatérales  
 Soutien aux O.N.G.  
 Autres (Précisez :            )

## 2 – Ressources humaines

**28** – Indiquez la répartition F-H des postes suivants au sein de votre institution\* :

	Total	Nombre de F	% de F
Agent catégorie A+			%
Agent administratif catégorie A			%
Agent technique catégorie A			%
Agent administratif catégorie B			%
Agent technique catégorie B			%
Agent administratif catégorie C			%
Agent technique catégorie C			%

**29** – Indiquez la répartition F-H des postes de direction au sein de votre institution\* :

	Total	Nombre de F	% de F
Directeur-trice de cabinet			%
Directeur-trice général-e			%
Directeur-trice général-e adjoint-e			%
Directeur-trice			%
Chef-fe de service			%

\* Les données de ressources humaines pour les tableaux 26 et 27 sont à renseigner au 31 décembre 2010.

**30** – Avez-vous mis en place une politique d'égal accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilités ?

- Oui  
 Non

**31** – Si oui, précisez le cadre de cette politique :

**32** – Existe-t-il une/des personne/s en charge de la question de l'égalité F-H et/ou des droits des femmes ?

Administration centrale

Réseau des ambassades

- Oui  
 Non

- Oui  
 Non

**33** – Si oui, précisez les caractéristiques de cette/ces personne/s :

Sexe	Nom	Formation égalité F-H	Statut*	Intitulé du poste	Situation hiérarchique	Temps de travail**
F / M		Oui / Non				h/sem. ou %
F / M		Oui / Non				h/sem. ou %
F / M		Oui / Non				h/sem. ou %

\* fonctionnaire / contractuel

\*\* consacré à cette politique

**34** – Précisez si votre politique d'égalité F-H relève d'une personne/d'un service/d'une structure :

- En charge spécifiquement des droits des femmes et de l'égalité F-H  
 En charge des droits des femmes et d'autres portefeuilles  
 En charge d'un dossier/projet spécifique aux droits des femmes et de l'égalité F-H  
 En charge d'un dossier/projet intégrant une dimension de genre.

**35** – Nom du/des services administratifs/de la/des structures responsables de la mise en œuvre de la politique en faveur de l'égalité F-H au sein de votre institution :

**36** – Précisez l'organigramme : Nom de la/des directions auxquelles ces service/structure sont rattachés :

**37** – Existe-il des référent-e-s de la politique d'égalité F-H dans les autres services ou directions de votre institution ?

- Oui  
 Non

**38** – Si oui, précisez :

Nombre de référents égalité F-H	Sont-ils également référents d'un autre secteur (ex. : environnement) ?
	Oui / Non
	Si oui, lequel :

**39** – Les autres services ou directions vous semblent-ils impliqués dans la prise en compte de cette thématique ?

- 1 (aucune implication)       2       3       4       5 (très forte implication)

**40** – Au sein de votre institution/service, avez-vous recours à des consultant-e-s extérieurs (universitaires, chargé-e-s de mission, entreprise, etc.) pour réaliser des études, recherches sur l'égalité F-H ?

- Oui  
 Non

**41** – Depuis 2008, combien de projets sont concernés par cette démarche ?

**42** – Si oui, quels sont les moyens financiers alloués à ces études ?      €

**43** – Au sein de votre institution/service, avez-vous recours à des consultant-e-s extérieurs (universitaires, chargé-e-s de mission, entreprise, etc.) pour évaluer la mise en œuvre vos programmes, politiques, actions sur l'égalité F-H ?

- Oui  
 Non

**44** – Depuis 2008, combien de projets sont concernés par cette démarche ?

**45** – Si oui, quels sont les moyens financiers alloués à ces évaluations ?      €

### 3 – Formation

**46** – Précisez si des formations internes en matière d'égalité F-H et de lutte contre les discriminations de genre ont été organisées par votre institution auprès des :

- Agent-e-s de l'administration centrale      - Agent-e-s du réseau des ambassades      - Partenaires

- Oui                                       Oui                                       Oui  
 Non                                       Non                                       Non

**47** – Précisez, pour votre institution/service, pour ces formations internes :

Année	Nombre de formation	Durée de la formation	Nombre d'inscrit-e-s	Niveau de la participation	Effectif total concerné
		h		%	
		h		%	
		h		%	

**48** – Précisez, pour votre institution/service, pour ces formations internes

Année	Intitulé de la formation*	Nom du prestataire**

\* joignez un exemplaire du programme

\*\* association, chercheur-e, consultant-e, entreprise, etc.

**49** – Précisez, pour votre institution/service, les moyens financiers alloués à ces formations internes :      € /an

## 4 – Outils utilisés et élaborés

**50** – Dans votre institution/service, avez-vous recours à des outils pour une intégration systématique de genre ?

- Oui  
 Non

**51** – Si oui, précisez l'intitulé et l'auteur-e de l'outil (personne ou institution) :

**52** – Utilisez-vous des statistiques sexuées dans votre travail ?

- Oui  
 Non

**53** – Si oui, précisez l'intitulé et l'auteur-e des statistiques (personne ou institution) :

**54** – Avez-vous accès à des états des lieux réalisés par les services ou par d'autres acteurs sur la situation des femmes dans vos pays d'intervention ?

- Oui  
 Non

**55** – Si oui, précisez l'intitulé et l'auteur-e des états des lieux (personne ou institution) :

**56** – Utilisez-vous des indicateurs sexo-spécifiques pour le suivi et l'évaluation de vos activités ?

- Oui  
 Non

**57** – Si oui, précisez lesquels :

**58** – Utilisez-vous des indicateurs sexo-spécifiques dans le reporting de vos activités ?

- Oui  
 Non

**59** – Si oui, précisez lesquels :

**60** – Précisez si votre institution/service a élaboré des outils méthodologiques pour l'intégration du genre dans vos actions ?

- Oui  
 Non

**61** – Si oui, les avez-vous utilisés ?

- Oui  
 Non

**62** – Si oui, pensez-vous que ces outils méthodologiques devraient être :

- modifiés  
 mieux diffusés  
 accompagnés d'une formation

**63** – Précisez si votre institution/service a élaboré des termes de références pour l'intégration du genre dans vos actions ?

- Oui  
 Non

**64** – Si oui, précisez si cette démarche est systématique :

- Oui  
 Non

**65** – Précisez si votre institution a produit des documents de communication pour visibiliser les actions en faveur de l'égalité F-H en :

- Interne

- Oui  
 Non

- Externe

- Oui  
 Non

**66** – Si oui, précisez le type de support (ex : Affiche, bulletin, CD-DVD, événement, flyer, guide, rapport, site et/ou rubrique internet, autres) :

## Chapitre 3 – « Entreprendre et soutenir des actions de promotion de l'égalité »

### 1 – Entreprendre des actions de promotion de l'égalité

**67** – Dans votre institution/service, mettez-vous en œuvre des actions spécifiques de promotion des droits des femmes et de l'égalité F-H ?

- Oui  
 Non

**68** – Description des actions :

*Répertoriez, dans le tableau ci-après, les actions menées en faveur de l'égalité F-H, qu'elles soient spécifiques ou transversales. Précisez le nom de la direction pilote (ou de coordination) et, le cas échéant, les directions associées pour chacune des actions.*

Intitulé de l'action	Contenu	Action interne ou locale	Direction pilote + Directions associées	Partenariats*	Date et/ou périodicité de mise en œuvre
		Action internationale / Action locale			
		Action internationale / Action locale			
		Action internationale / Action locale			

\* Association généraliste / Association spécialisée droits des femmes / Collectivité / Entreprise / Organisation intergouvernementale / O.N.G. internationale / Structure institutionnelle / Université...

**69** – Indiquez le montant total, en euros :

- des Crédits Spécifiques (CS : ligne budgétaire spécifique égalité F-H)
- des Crédits Transversaux (CT : crédits consacrés par d'autres directions ou missions de votre institution)
- des Crédits consacrés à la politique d'égalité F-H (CS + CT)

	Prévisionnels de l'année précédente	Réalisés lors de l'année précédente*	Prévisionnels de l'année en cours
<b>Crédits spécifiques</b>			
<b>Crédits transversaux</b>			
<b>CS + CT</b>			

\* Validés ou en cours de validation.

**70** – Si vous disposez de données budgétaires par action, précisez le montant et l'origine des crédits consacrés pour chaque action renseignée\* :

Intitulé de l'action	Montant des crédits alloués par votre collectivité		
	Montant des CS	Montant des CT	Total

\* Reprenez les intitulés des actions (tableau 66) pour lesquelles vous disposez de données budgétaires.

## 2 – Soutenir des actions de promotion de l'égalité

**71** – Votre institution/service accorde-t-elle/il un soutien financier à des campagnes de plaidoyer axées sur la promotion des droits des femmes et de l'égalité de genre ?

- Oui  
 Non

**72** – Si oui, quel est le montant alloué ? €

**73** – Quel pourcentage cela représente-t-il sur le budget total que votre institution/service consacre au plaidoyer ? %

**74** – Votre institution/service soutient-elle/il l'action des O.N.G. internationales et locales pour la promotion de l'égalité de genre ?

- Oui  
 Non

**75** - Si oui, précisez :

Nom de l'O.N.G.	Intitulé de la réalisation	Nature du soutien*

\* Financier / Logistiques / Politique / Scientifique Technique

**76** – Si le soutien est de nature financière, quel pourcentage cela représente-t-il sur le budget total de l'A.P.D. qui transite par les O.N.G. ? %

**77** – Votre institution/service soutient-elle/il l'action internationale des collectivités territoriales pour la promotion de l'égalité de genre ?

- Oui  
 Non

**78** – Si oui, précisez :

Nom de la collectivité	Intitulé de la réalisation	Nature du soutien*

\* Financier / Logistiques / Politique / Scientifique Technique

**79** – Si le soutien est de nature financière, quel pourcentage cela représente-t-il sur le budget total de l'A.P.D. qui transite par les collectivités territoriales ? %

**80** – Indiquez les partenariats ou mise en réseau établis par votre institution avec des structures et/ou acteurs extérieurs dans le cadre de la politique d'égalité F-H :

Nom de la structure partenaire	Type de structure*	Action menée en commun	Nature du partenariat**

\* Association généraliste / Association spécialisée droits des femmes / Collectivité / Entreprise / Organisation intergouvernementale / O.N.G. internationale / Structure institutionnelle / Université...

\*\* Financier / Logistiques / Politique / Scientifique Technique



## Chapitre 4 - Suivi et évaluation de la politique d'égalité F-H

### 1 - Instruments et organismes de suivi et d'évaluation

**81** – Votre institution/service a-t-elle/il mis en place ou a-t-elle recours à un comité de pilotage et/ou un comité de suivi/d'évaluation de la mise en œuvre de la politique d'égalité F-H ?

- Oui  
 Non

**82** – Si oui, précisez les caractéristiques de ce comité :

<b>Nom</b>	
<b>Date de création</b>	
<b>Membres</b>	
<b>Missions</b>	
<b>Travaux</b>	

**83** – Votre institution/service a-t-elle/il mis en place ou a-t-elle recours à un organisme de conseil et d'expertise (ex : Observatoire) en matière d'égalité F-H ?

- Oui  
 Non

**84** - Si oui, précisez les caractéristiques de cet organisme :

<b>Nom</b>	
<b>Date de création</b>	
<b>Membres</b>	
<b>Missions</b>	
<b>Travaux</b>	

**85** - Indiquez si d'autres dispositifs de suivi et d'évaluation sont mis en place :

**86** - Si c'est le cas, précisez la fréquence des évaluations :

Tous les 2 ans / Tous les ans / Plusieurs fois par an / Propre à chaque action

### 2 - Bilan et perspectives générales

**87** – Parmi ces freins lesquels constituent les deux principaux obstacles rencontrés par votre institution/service dans l'élaboration et la mise en œuvre des actions en faveur de l'égalité F-H ?

Un manque de soutien politique	1 <sup>er</sup> / 2 <sup>eme</sup>
Un manque d'implication des personnes décisionnaires	1 <sup>er</sup> / 2 <sup>eme</sup>
Un faible engagement des agent-e-s	1 <sup>er</sup> / 2 <sup>eme</sup>
Un manque de sensibilisation et formation aux inégalités femmes/hommes	1 <sup>er</sup> / 2 <sup>eme</sup>
Des moyens financiers insuffisants	1 <sup>er</sup> / 2 <sup>eme</sup>
Des moyens humains insuffisants	1 <sup>er</sup> / 2 <sup>eme</sup>

**88** - Quels sont les deux principaux leviers de la politique d'égalité F-H au sein de votre institution/service ?

Un engagement politique fort	1 <sup>er</sup> / 2 <sup>eme</sup>
Un soutien fort des personnes décisionnaires	1 <sup>er</sup> / 2 <sup>eme</sup>
Une mobilisation importante des agent-e-s	1 <sup>er</sup> / 2 <sup>eme</sup>
Une sensibilisation réelle aux questions d'inégalités femmes/hommes	1 <sup>er</sup> / 2 <sup>eme</sup>
Des moyens financiers conséquents	1 <sup>er</sup> / 2 <sup>eme</sup>
Des moyens humains appropriés	1 <sup>er</sup> / 2 <sup>eme</sup>

**89** - Si votre politique d'égalité F-H a été valorisée par un prix ou un label, précisez :

Nom du prix/label	Date d'attribution

**90** - Précisez si vous avez de nouveaux projets en cours :

**91** - Remarques ou commentaires à formuler sur ce document :

## Fiche-contact

► Indiquer la ou les personne-s ressource-s à contacter au sein de votre institution/service sur les actions en faveur de l'égalité F-H :

Contact :

► Vous pouvez également joindre au questionnaire des documents relatifs à la politique d'égalité F-H mise en œuvre par votre institution (programme d'actions, document de communication...).

Liste de document-s éventuellement transmis en annexe :

Fait le :

Nom de la personne qui a renseigné ce document :

Fonction :

Approche Genre – définition extraite du DOS « Genre et développement »

(p.13)

L'**approche Genre** repose sur l'analyse et la remise en cause des processus qui différencient et hiérarchisent les individus en fonction de leur sexe.

En tant que **concept**, l'approche Genre analyse les rapports de pouvoirs entre les femmes et les hommes basés sur l'assignation des rôles socialement construits en fonction du sexe ;

*Cette répartition des rôles, des responsabilités, des activités et des ressources entre femmes et hommes est source d'inégalités et limite la liberté des femmes à jouir des droits humains. Ainsi, dans certains pays, les femmes restent-elles des « mineures juridiques ». Quand bien même les cadres juridiques qui instaurent l'égalité des femmes et des hommes sont en place, les femmes ne bénéficient pas forcément des mêmes droits réels et continuent à subir des discriminations liées aux coutumes et aux traditions. Elles subissent des inégalités dans l'accès et le contrôle des ressources, par exemple dans l'accès à la terre, ou sur le contrôle du budget familial, dans leur liberté de parole et de mouvement, ainsi que dans leur liberté à faire des choix à toutes les étapes de leur vie.*

En tant qu'**objectif**, l'approche Genre promeut l'égalité des droits, ainsi qu'un partage équitable des ressources et responsabilités entre les femmes et les hommes ;

*L'approche Genre promeut des droits formels et réels égaux pour les femmes et les hommes, l'amélioration de l'accès aux espaces d'expression et de pouvoir, au capital humain incorporé (santé, éducation) et aux facteurs de production. L'approche genre comprend aussi la prévention et la répression des violences fondées sur le sexe, un partage équitable des ressources et des responsabilités, ainsi qu'un développement humain plus complet et durable pour tous et toutes.*

En tant que **méthodologie**, l'approche Genre produit une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes tant d'un point de vue économique que social, culturel et politique. Elle est transversale et aborde tous les champs du développement. Elle conduit à la remise en cause des représentations et pratiques inégalitaires, individuelles et collectives.

*La méthodologie de l'approche genre implique une démarche résolument participative, créant les meilleures conditions pour une participation réelle des femmes.*

*La démarche repose toujours efficacement sur la production d'informations ventilées par sexe. La non-prise en compte des activités, spécificités ou propositions des femmes est en effet une discrimination structurelle. En produisant ces données complémentaires, et en valorisant les apports des femmes autant que ceux des hommes, l'approche Genre enrichit les connaissances et permet une compréhension plus objective de la réalité.*

*L'approche genre et développement vise à rendre visibles les inégalités afin qu'elles soient prises en compte directement dans les politiques, programmes et projets de développement.*

*En s'adressant aux personnes comme aux institutions, elle cherche à sensibiliser et changer les mentalités pour imaginer des modes de relations plus démocratiques, tant dans la vie quotidienne que dans la vie économique, sociale et politique.*

Lexique extrait du DOS « Genre et développement »

(p.29-31)

**Egalité femme/homme :**

Accès des femmes et des hommes aux mêmes chances, droits, occasions de choisir, conditions matérielles, (même accès aux soins médicaux, à la vie publique, à l'exercice du pouvoir politique) tout en respectant leurs spécificités. L'égalité est un droit fondamental de la personne humaine.

**Equité :**

Mode d'action qui aide à corriger les inégalités de départ pour arriver à des chances égales pour femmes et hommes en tenant compte de leurs besoins et intérêts spécifiques. Ex : mesures pour redistribuer le pouvoir de façon plus équitable, discrimination positive, quotas...

L'équité fait partie des démarches pour atteindre l'égalité.

**Parité :**

Le 23 juin 1999, la révision de la Constitution française marque le premier pas de la révolution paritaire. Ce jour là, en introduisant l'idée que la loi et les partis politiques devaient désormais favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats et fonctions électives, le monde politique s'engageait, pour la première fois, dans un processus de réel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes. (...) Loin d'un combat élitiste, l'idée de parité représente un véritable projet de société. Elle renouvelle l'engagement politique en faisant du pouvoir non une fin en soi, mais une question de responsabilité citoyenne qui convient d'être assumée autant par les femmes que par les hommes. Par effet d'entraînement, l'obligation paritaire conduit à un enrichissement des profils des candidats et donc à une meilleure représentativité de la diversité française. C'est parce que l'enjeu paritaire constitue un enjeu démocratique central que les représentants politiques et les partis portent aujourd'hui la responsabilité d'être exemplaire envers l'ensemble des sphères économiques et sociales de notre société."<sup>29</sup>

**Approche femme et développement vs genre et développement :**

L'approche "femme et développement", initiées pendant la "Décennie des femmes", de 1975 à 1985, visait à réduire les inégalités en orientant les projets vers les femmes comme uniques ou principales bénéficiaires souvent sans prétendre changer les relations socialement construites et les rapports entre les femmes et les hommes. C'était, par exemple des projets concernant la santé des mères et des enfants, ou centrés sur des productions traditionnellement féminines, sans offrir de réflexion plus large. Pour certains, il s'agissait surtout de mettre à profit le potentiel productif ou économique des femmes ou d'améliorer leur fonction protectrice des enfants. En ignorant les positions inégalitaires et les interactions entre les femmes et les hommes, l'approche "femme et développement" n'a pas permis de réduire la marginalisation des femmes car faute de s'attaquer aux fondements des inégalités qui résident dans l'assignation de rôles socialement construits, elle satisfaisait seulement des besoins pratiques liés au rôle reproductif des femmes dans la société.

L'approche "genre et développement" est adoptée à la Conférence de Pékin en 1995. Elle vise à contribuer à équilibrer les rapports de pouvoir entre les sexes en tenant compte de la répartition des rôles et des activités des femmes et des hommes dans chaque contexte et chaque société. Les femmes sont alors considérées comme actrices du développement et non plus comme simple bénéficiaires et les projets sont tournés vers la satisfaction de leurs intérêts stratégiques, et visent à assurer les conditions de leur pleine participation au développement de la société. L'approche genre et développement doit prendre en compte des facteurs tels que l'accès inégal à la terre, aux ressources du travail, à l'activité agricole, au contrôle du revenu, à la représentation politique.

**Une approche intégrée et transversale :**

La prise en compte de l'approche genre dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes basé sur le constat qu'en raison de facteurs historiques et socialement construits, les femmes et les hommes ont des besoins et des priorités différentes, qu'elles et ils font face à des contraintes différentes et qu'en raison de facteurs sociaux, économiques et culturels, leurs aspirations et contribution au développement ne s'expriment pas automatiquement de la même façon.

Il ne s'agit pas de réaliser ou de financer quelques projets en faveur des femmes pour changer les relations entre les femmes et les hommes. Il s'agit de remettre en cause l'assignation exclusive ou principale des femmes à la sphère reproductive et leur infériorisation dans la sphère publique, en mettant un objectif d'égalité des sexes au cœur de tous les projets économiques, sociaux, politiques, culturels ou de construction d'infrastructures.

**Besoins pratiques /intérêts stratégiques :**

Une des notions clé de l'approche genre est de distinguer les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes et des hommes. Les besoins pratiques découlent des rôles remplis par les femmes et les hommes dans la division traditionnelle du travail. Quand des femmes identifient leurs besoins pratiques ils relèvent typiquement de l'alimentation, de l'eau, de la santé, de l'éducation des enfants, parce qu'ils sont liés à des tâches et responsabilités qui découlent de leur rôle de mère et

---

29 "Les clés de la parité", OPFH 2007.

d'épouse. Une intervention de développement peut donc répondre à des besoins pratiques des femmes sans pour autant remettre en question le partage des tâches et sans améliorer leur position et leur statut dans la société. Ces changements souvent rapides à obtenir ne sont pas forcément durables car ils ne réussissent pas à atténuer la vulnérabilité des femmes et à changer les rapports de force qui créent les besoins. Les femmes expriment des besoins dits « d'intérêts stratégiques » lorsqu'elles revendiquent un changement dans les rapports de pouvoir entre les sexes et une amélioration de leur statut. Les changements souhaités concernent souvent l'accès mais aussi le contrôle des ressources et des bénéfices du développement. Un programme de développement souhaitant répondre à ces intérêts tentera d'augmenter les connaissances et les compétences des femmes, et de renforcer leur pouvoir décisionnel à tous les niveaux (ménage, communauté, politique,...).

### **Renforcement du pouvoir<sup>30</sup>:**

Les traductions du terme anglais "empowerment" sont multiples : "renforcement du pouvoir", "acquisition d'un droit à la parole et à la reconnaissance sociale", "autonomisation" ou "capabilisation".

Cette notion a été développée dans le contexte de l'approche genre et développement par DAWN (Development Alternatives with Women for a New Era), un réseau basé en Inde, regroupant des chercheur-es et militant-es des PED. Elle rend compte de la nécessité d'une approche des statuts féminin et masculin en termes de "pouvoir" et fait référence à la notion de "conscientisation".

Les modalités d'une prise de participation des femmes à tous les niveaux sont au cœur des considérations, en visant leurs intérêts stratégiques, en plus de leurs besoins pratiques. L'empowerment comporte d'une part, une dimension individuelle, par rapport au pouvoir que l'individu peut avoir sur sa propre vie, sa capacité de décider, la perception de son statut, la confiance en soi et les compétences individuelles et d'autre part, une dimension collective, par rapport au pouvoir des individus au sein du groupe, dans une vision collective de changement social et politique. Cette notion prend en considération les rapports sociaux entre les hommes et les femmes, les structures symboliques et les institutions de la société. Elle circonscrit un processus à contextualiser spécifiquement au cas par cas. Au-delà de l'approche genre et développement, la notion d'empowerment est aujourd'hui largement utilisée aussi dans le contexte de la lutte contre les inégalités dont sont frappées d'autres minorités (ethniques, de caste, personnes handicapées, porteurs de VIH, etc.)

### **Budgétisation sensible au genre :**

Plus que tout autre instrument, un budget national ou local reflète les priorités sociales et économiques d'un gouvernement. C'est à travers les budgets que les politiques et les programmes sont traduits en termes d'allocation des ressources.

Examiner les budgets à travers une lunette genre permet d'identifier des manques et des décalages entre l'accès et la distribution des ressources publiques. Il ne s'agit pas de budgets formulés séparément pour les femmes et les hommes. Au contraire, l'objectif de l'analyse genre des budgets est de redéfinir les priorités et d'allouer des ressources pertinentes qui répondent aux besoins de toutes les sections de la population, en prenant en compte de façon explicite la position désavantagée des femmes. Les budgets sensibles au genre permettent de promouvoir l'équité et l'efficacité<sup>31</sup>.

- UNIFEM, Fonds de développement des Nations Unies pour les femmes : <http://www.gender-budgets.org/>

- BRIDGE : [http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/BudgetsOR\\_Fr\\_FINALVERSION.pdf](http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/BudgetsOR_Fr_FINALVERSION.pdf)

- ASEG, programme d'analyse socio-économique selon le genre [http://www.fao.org/sd/seaga/1\\_fr.htm](http://www.fao.org/sd/seaga/1_fr.htm)

---

30 Empowerment

31 Esim Simel, Analyse genre des budgets, <http://www.genreenaction.net/spip.php?article3087>

## Annexe 5 : Auditions

<b>➤ 20/07/2011 : Auditions de responsables du ministère des Affaires étrangères et européennes.....</b>	<b>87</b>
Audition de Nathalie LOISEAU, directrice des ressources humaines.....	87
Audition de Nicolas de RIVIERE, directeur des Nations Unies, des organisations internationales, des droits de l'Homme et de la francophonie, représentant M. Jacques AUDIBERT, directeur général des affaires politiques et de la sécurité .....	103
Audition de Philippe THIEBAUD, directeur des biens publics mondiaux et de Gustavo GONZALEZ-CANALI, sous-directeur de la santé et du développement humain, représentant Christian MASSET, accompagnés par Pauline CHABBERT, chargée de mission « Genre / égalité femmes-hommes et développement » .....	114
<b>➤ 27/07/2011 : Auditions de responsables du ministère des Affaires étrangères et européennes : .....</b>	<b>126</b>
Audition de Régis KOETSCHET, chef de la Mission des relations avec la société civile.....	126
Audition de Cyrille PIERRE, directeur adjoint de l'économie globale et des stratégies du développement, accompagné de Nordine DRICI, chargé de mission à la mission gouvernance démocratique.....	134
Audition de Luc RIGOUZZO, directeur du cabinet du ministre chargé de la Coopération, accompagné de Pauline CHABBERT, chargée de mission « Genre / égalité femmes-hommes et développement » .....	142
<b>➤ 13/12/2011 : Auditions de responsables de l'Agence française de développement .....</b>	<b>150</b>
Audition de Louis-Jacques VAILLANT, Directeur exécutif en charge des relations extérieures et des partenariats et de Catherine BONNAUD, Chef de la division des partenariats avec les ONG (DPO) .....	150
Audition de Gabrielle GEZE-BASTIDE et de Sylvain MICHAELI, respectivement contrôleur de gestion sociale et juriste social au sein de la Direction des Ressources Humaines de l'Agence Française de Développement.....	162
<b>➤ 16/12/2011 : Auditions de responsables de l'Agence française de développement .....</b>	<b>172</b>
Audition de Jean-Yves GROSCLAUDE, directeur exécutif en charge des opérations au sein de l'AFD et de Catherine GARETTA, directrice du département des appuis transversaux au sein de la direction des opérations, accompagnés de Sarah LAHMANI, division d'appui environnemental et social (AES) .....	172
Audition de Rémy GENEVEY, directeur exécutif en charge de la stratégie .....	186
<b>➤ 11/01/2012 : Audition de membres de la plateforme « Égalité femmes-hommes et développement » .....</b>	<b>194</b>
Audition des ONG ENDA Europe, Equilibres & Populations, Adéquations, Plan International, Genre en action et Aster-International .....	194

## ► 20/07/2011 : Auditions de responsables du ministère des Affaires étrangères et européennes

### **Audition de Nathalie LOISEAU, directrice des ressources humaines**

L'audition a été introduite par Michel FORST, secrétaire général de la CNCDH, qui a présenté le contexte général de l'évaluation du DOS Genre, et par Caroline RESSOT, secrétaire générale de l'OPFH, qui a présenté Madame LOISEAU et rappelé que cette audition devait permettre de recueillir des éléments sur les ressources humaines du ministère des Affaires étrangères, et plus particulièrement la répartition femmes/hommes au sein des postes, le pourcentage de femmes aux postes de décision, ainsi que la politique d'égalité professionnelle ou d'égal accès aux postes de direction mise en place, le cas échéant. Compte-tenu de la « nouveauté » du sujet ou de cette approche en termes de genre, la question a été posée à Madame LOISEAU de l'existence ou non de formations et d'outils de sensibilisation à l'égalité des femmes et des hommes, qui permettent une meilleure approche de la question du genre par les différentes directions du MAE.

Madame LOISEAU a occupé des postes très variés au MAE, du service de presse au cabinet ministériel, en passant par des fonctions de conseillère en Asie et au Moyen-Orient, qui lui permettent aujourd'hui de connaître l'ensemble de ce très grand ministère, depuis son administration centrale jusqu'au réseau des ambassades. Elle occupe depuis 2009 le poste de directrice des ressources humaines, au titre duquel elle était auditionnée. Son engagement associatif au sein de *Femmes et diplomatie* a en outre permis au groupe de travail de recueillir son point de vue personnel sur les améliorations et les évolutions à venir, ainsi que sur les enjeux en matière d'égalité professionnelle.

### **Intervention de Nathalie LOISEAU**

Merci monsieur, merci madame. Merci de m'auditionner ce matin. Je suis accompagnée de Marie-Claire DUBOCQ, qui est chargée de mission à la DRH et qui s'occupe des questions d'égalité. Je la remercie du travail qu'elle accomplit et d'être à mes côtés ce matin.

Comme vous l'avez laissé entendre, c'est un sujet qui m'intéresse à plusieurs titres, tout simplement en tant que femme diplomate, intéressée par ces questions d'égalité femmes/hommes au MAE.

Je dirais simplement que la vocation première du MAE est de représenter les intérêts de la France à l'étranger. Pour ce faire, il faut représenter la France telle qu'elle est, dans sa diversité, et notamment dans sa diversité de genre.

Le MAE est un vieux ministère, emprunt de tradition et fier de ses traditions. C'est donc un des lieux de la fonction publique française où la présence des femmes était traditionnellement faible, voire nulle.

Je vais commencer par un état des lieux de la présence des femmes au ministère et ensuite par une présentation de la politique que nous menons sur le sujet.

L'état des lieux est, *a priori*, satisfaisant si nous nous référons aux statistiques agglomérées, puisque toutes catégories de fonctionnaires titulaires confondues, les femmes représentent 48% du MAE. Alors pourquoi même parler du sujet ? Deux remarques pour répondre à cette question.

La première est que ce chiffre de 48% cache de fortes disparités en fonction des catégories de fonctionnaires titulaires. Les femmes sont majoritaires en catégorie C, elles sont à parité en catégorie B et elles sont nettement minoritaires en catégorie A, et en particulier, en catégorie A+. Ce n'est pas une spécificité du MAE mais un constat.

L'autre élément à conserver à l'esprit est lié à la composition du MAE au sein duquel les titulaires représentent un tiers des effectifs. Un autre tiers est constitué des agents contractuels de droit

public français. Ils peuvent être des contractuels purs ou des agents détachés sur contrat d'autres ministères, pour servir quelques temps dans le réseau diplomatique et, notamment, dans le réseau culturel. Un dernier tiers est composé des recrutés locaux, agents de droit local, qui travaillent dans nos ambassades, sans carrière mobile et souvent de la nationalité du pays d'implantation de l'ambassade.

Evidemment, les statistiques les plus faciles à établir sont celles des fonctionnaires titulaires puisqu'ils sont présents pour la durée de leurs carrières. Les fonctionnaires contractuels sont, par définition, des emplois non permanents. Les agents recrutés locaux sont parfois là pour 20 ans ou pour 30 ans mais ils sont employés de nos ambassades donc nous en avons une gestion décentralisée, même s'il existe une politique française à l'égard de ces agents.

Pour aller tout de suite à l'essentiel de la question de la parité, il convient de détailler les agents au sein de la catégorie A.

Pour les agents de catégorie A+, correspondant, au MAE, aux conseillers des affaires étrangères ou dans les autres ministères aux administrateurs civils, aux ministres plénipotentiaires et ambassadeurs dignitaires, il y a 21% de femmes. Les agents administratifs de catégorie A, secrétaires des affaires étrangères qui correspondent, dans la plupart des administrations, aux attaché-e-s d'administration centrale, il y a 38% de femmes. Et dans le corps technique de catégorie A, attaché-e-s des systèmes d'information et de communication, longtemps appelé « chiffreurs », qui sont les informaticiens très spécialisés dans la sécurité des transmissions, le corps est féminisé seulement à hauteur de 14%.

Cette énumération constitue une photographie. Derrière ces chiffres, il y a une évolution qui n'est pas suffisante mais qui va dans le bon sens.

Nous partons de loin et nous avançons relativement vite ou plus vite que d'autres, moins bons élèves, comme la préfectorale pour ne citer qu'elle. C'est le constat que fait la Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP). Pourtant nos contraintes ne sont pas plus simples à gérer que celles de la préfectorale... Pour répondre à une question qui est dans le questionnaire : tout est affaire de volonté politique, d'organisation et de politique des ressources humaines. Ce n'est pas plus facile d'expatrier des femmes à l'étranger que d'organiser une mobilité d'une préfecture à l'autre. Donc plusieurs questions se posent : « comment faisons-nous ? », « est-ce que nous le souhaitons ? », et si oui, « quelles sont les méthodes à suivre ? ».

Nous avons vraiment évolué depuis une dizaine d'années. Pendant longtemps, la présence des femmes en catégorie A et en particulier dans l'encadrement était anecdotique. Puis, il y a eu une volonté politique plus affirmée et le commencement d'un effet masse, au travers de l'augmentation du recrutement des femmes en catégorie A.

La prise de conscience que le faible nombre de femmes pour représenter la France revenait à se priver de talents est venue au fur et à mesure. Nous avons constaté une évaporation de talents qui subsiste toujours, dans une moindre mesure. En effet, il y a 25 ans, nous recrutions environ la moitié de femmes, et puis quand nous progressions dans l'encadrement, elles disparaissaient. Sans doute, les conditions de travail, les conditions d'expatriation, les conditions de promotion étaient dissuasives. Ce sont des axes sur lesquels nous devons travailler.

Aujourd'hui, nous avons toujours tendance à regarder le haut de l'organigramme pour voir ce qui évolue. Nous n'avons pas forcément tort dans la mesure où c'est là qu'il y a le plus d'espace à conquérir. De plus, le haut de l'organigramme est l'espace décisionnel du ministère, juste en dessous de l'espace politique et donc celui qui peut décider de mettre en œuvre des politiques plus innovantes. Au Quai d'Orsay, aujourd'hui il y a 25% de directrices, ce qui cache une statistique plus satisfaisante de 38% de sous-directrices et directrices adjointes. Je vous ferai parvenir le détail de ces données.

Un autre élément phare, qui intéresse les médias parce qu'il est visible, concerne les ambassadrices. Là également, des progrès ont été faits, même si ce n'est pas facile de passer des seuils. Depuis quelques années, nous sommes environ à 15% de femmes ambassadrices. Il est difficile de mesurer le progrès à cette seule statistique, parce qu'elle est simplement quantitative et



il faut évidemment regarder quels types de postes elles occupent. Un symbole très significatif a été la nomination d'une ambassadrice en Chine, au début de cette année, dans la mesure où c'est la deuxième économie du monde, c'est un grand pays du G20 et qu'une femme a été jugée apte à y assumer des responsabilités.

Je n'ai pas forcément envie de faire du chiffre pour du chiffre. Nous avons récemment ouvert un certain nombre de nouveaux postes diplomatiques, dans lesquels les femmes n'ont pas forcément été nommées. Est-ce pertinent de les nommer dans ces postes dans de tous petits pays ?

De manière contre-intuitive, les femmes cheffes de postes diplomatiques sont souvent dans des pays éloignés, difficiles, dangereux et en guerre tandis que les postes au sein de l'OCDE sont exclusivement dirigés par des hommes.

Par ailleurs, au Quai d'Orsay, une partie de notre difficulté consiste à attirer un vivier de femmes lors du recrutement. C'est particulièrement sensible à deux phases du recrutement : la sortie de l'ENA, où les femmes n'ont pas forcément envie de choisir le Quai d'Orsay, et les recrutements en contractuels. Pour ces derniers, *a priori*, comme nous ne sommes pas tenus par les résultats d'un concours, nous pourrions publier des petites annonces sur notre site Internet et nous fixer un objectif de parité. Nous le souhaiterions mais les candidats sont très, très... majoritairement masculins, notamment lorsqu'il y a expatriation.

Le sujet au cœur de nos métiers est l'expatriation, qui est vécue, à juste titre, comme compliquée. Au sein du MAE, nous avons un poste et un travail, et également une vie, qui changent tous les trois ou quatre ans. Manifestement, l'expatriation est plus dissuasive pour les femmes que pour les hommes notamment au regard de projets de vie familiale et de l'inquiétude concernant l'activité du conjoint. Même en 2011, cela semble toujours plus facile pour un homme et devient un facteur d'autocensure pour une femme, à la fois pour candidater et, ensuite, pour occuper des postes qui favorisent une promotion.

Vous l'avez dit en commençant, ma carrière, très mobile à l'international, m'a permis d'accéder à un poste de direction. La progression de carrière est plus difficile pour des femmes moins mobiles.

Un autre accélérateur de carrière peut être le passage en cabinet ministériel, comme cela l'a été pour moi. Il se fait en moyenne entre 28 et 35 ans, au moment où les femmes sont souvent dans un projet de maternité ou avec de jeunes enfants. Et il est encore considéré en France comme un passage sacrificiel, nécessitant un travail de 8h à minuit tous les jours, ce que les hommes ne trouvent pas incompatible avec leur vie de famille, contrairement aux femmes. Cette vision dépasse l'influence que je peux avoir sur une gestion des ressources humaines. C'est la vision que la France a d'elle-même et que la société française a de la promotion de ses élites. Cela rejoint la question du partage des tâches ménagères.

Aujourd'hui encore, la volonté politique existe. En tant que DRH, j'ai servi trois ministres successifs, Bernard Kouchner, Michèle Alliot-Marie et Alain Juppé, et tous les trois ont eu la même volonté de voir plus de femmes accéder à des postes d'encadrement, de chef de poste diplomatique, des postes en cabinet. Sur ce dernier plan, Bernard Kouchner avait été absolument exemplaire. Pour ce faire, il avait dû choisir des femmes extrêmement jeunes, qui, la plupart du temps, étaient encore célibataires et nous retrouvons cette dimension de sacrifice.

Quelle politique des ressources humaines pouvons-nous mener au regard de ces constats ?

Chronologiquement, commençons par le recrutement. Pour moi, l'un des éléments essentiel est de veiller à une part significative de femmes dans les jurys de concours. En effet, malgré nous, nous recrutons ce qui nous ressemble. Un homme va toujours s'attendrir sur le candidat qui lui ressemble 20 ans plus tôt et une femme aussi. C'est un vrai constat de terrain : à chaque fois qu'il y a une présidente de jury pour les concours spécifiques du Quai d'Orsay, il y a davantage de femmes admises.

Nous nous heurtons au même problème : pour être jury de concours, il faut avoir le temps. Pour avoir le temps, il faut décider que nous l'avons au détriment de sa famille, de ses enfants ... Tous les ans, malgré un vivier de femmes qui peuvent potentiellement être présidentes de jurys, chaque

fois que je les contacte, elles invoquent souvent des raisons familiales pour refuser. Les hommes n'ont jamais ce type de réponses. C'est tout de même un vrai sujet.

Concernant le recrutement à la sortie de l'ENA, il suffit de regarder le classement. Nous sommes tout de même pro-actifs, c'est-à-dire que je me rends moi-même toujours auprès des élèves d'une promotion sortante. Nous nous rencontrons à plusieurs étapes de leur dernière année de scolarité et nous échangeons, notamment de parité, de conciliation vie professionnelle-vie personnelle pour répondre, un peu à l'avance, aux interrogations que pourraient avoir les femmes qui souhaiteraient choisir le MAE. L'association *Femmes et diplomatie*, dont j'ai été présidente, se rend elle-même aussi à Strasbourg et auprès de la promotion sortante pour expliquer ce qu'il faut attendre et comment ça fonctionne.

Concernant les contractuels, il est plus facile de recruter des femmes sur des postes parisiens où il y a parité presque stricte. C'est plus compliqué à l'international, en particulier pour les agents d'autres administrations qui viennent, détachés sur contrat, pour servir en services culturels. D'abord, il y a des habitudes, des viviers, des traditions. Beaucoup de professeurs de l'éducation nationale se sentent une vocation de conseiller culturel ou d'attaché culturel et souhaitent conserver leur poste. De plus, c'est un métier qui repose sur le réseau et pour lequel il est plus difficile de trouver des candidatures féminines. Celles-ci me paraissent d'ailleurs filtrées par les ministères intéressés : éducation nationale, enseignement supérieur et recherche, culture, parfois agriculture. Tous ces ministères sont représentés dans notre commission de recrutement et il ressort qu'un travail de présélection interne des candidatures s'opère. Il m'est difficile d'être intrusive sur la manière dont les candidatures sont sélectionnées mais je constate que les candidatures qui nous sont transmises émanent essentiellement d'hommes.

Sur les contractuels, il s'agit souvent du premier emploi et l'idée de commencer dans la vie professionnelle à l'autre bout du monde n'est pas spontanée. Cette tendance peut s'inverser si nous considérons une démarche qui n'est pas comptabilisée : l'engagement des volontaires internationaux.

Les jeunes femmes représentent 60 à 70% de ces volontaires internationaux, y compris à Bagdad, à Sana'a, à Kaboul, partout. Elles sont audacieuses, courageuses et bénéficient ensuite de cet ascenseur social. Quand vous n'êtes pas connecté à des métiers de la haute fonction publique, être volontaire international revient à mettre un pied dans la porte. Il n'est pas rare que ce soient des jeunes femmes issues de l'immigration. C'est une filière qui nous permet de repérer les potentiels de chacun et chacune pour nous et qui permet à ces femmes et ces hommes de gagner en confiance et d'être moins intimidés à candidater pour nos contrats voire à nos concours. C'est un facteur de présélection intéressant.

Après le recrutement, vous avez posé la question sur ce que nous faisons en matière de formation. Je répondrais que nous n'en faisons jamais assez, puisque nous sommes un ministère pauvre, voire un des plus pauvres de la fonction publique. Cela est d'autant moins satisfaisant qu'une grande partie de notre formation est linguistique, sans surprise... Ainsi, il subsiste peu de crédits pour faire tout le reste. C'est pourquoi nos formations reposent sur les pairs, ce qui est indispensable dans nos métiers qui sont tellement spécifiques.

Pour autant, la formation à la lutte contre les discriminations est présente dès l'entrée en catégorie A. Nous avons créé, l'année dernière, un institut diplomatique et consulaire qui rassemble tous les lauréats de catégorie A d'une même année et assure leur formation pendant trois mois, sur toute une multitude de sujets : le travail en équipe, les outils et méthodes de travail du ministère, les grands sujets sur lesquels les connaissances livresques ne suffisent pas, et aussi de la sensibilisation à la lutte contre les discriminations, dans le travail en équipe à Paris et en poste.

La même chose est faite dans les stages d'accueil pour les catégories B et je crois aussi maintenant dans les journées de sensibilisation pour les catégories C. Nous avons également initié, pour la première fois cette année, un stage de formation pour les agents contractuels qui représentent, au vu des statistiques que je vous ai indiquées, un tiers des agents du ministère ; c'est indispensable. En même temps, si former des agents qui ne vont pas rester ne représente pas un sacrifice quand nous disposons de peu de crédits, ce n'est pas exactement un investissement. Mais il s'agit d'une volonté de la DRH de poursuivre cette voie.

La formation se poursuit tout au long de la carrière et notamment au moment des prises de postes et des prises de responsabilités. Nous revenons donc à ces sujets au moment du passage à un poste de sous-directeur de l'administration centrale, dans les stages de formation des numéros deux qui partent en ambassade, des nouveaux consuls généraux et des nouveaux ambassadeurs. Ce sont des moments où un accent très fort est mis sur les qualités d'encadrement et notamment sur les questions de lutte contre les discriminations.

Certaines choses sont faites totalement en interne, avec la DRH. Je n'en ai pas encore parlé mais nous avons un élément fort au ministère, un comité d'éthique, qui a mis au point un guide de déontologie, dans lequel ces sujets sont évidemment abordés. Il y a une fiche spécifique sur l'attitude à avoir dans des cas relevant de la lutte contre les discriminations et sur les sujets de type harcèlement ou sur l'attitude à avoir pour les victimes ou témoins.

Beaucoup de sensibilisation est faite en interne, par les RH, par le service des affaires juridiques, et aussi avec l'Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE) sur les mêmes sujets. Une formation à mi-carrière est en voie de finalisation pour le mois de septembre. Elle concernera les diplomates entre 10 et 15 ans de carrière, c'est-à-dire ceux qui sont en train de rentrer cet été pour prendre des postes de sous-directeurs. Ils auront, pendant les trois ans qu'ils vont passer à Paris, en administration centrale, une série de modules, qui leur seront imposés, non pas proposés, sur divers sujets. Cette formation est l'occasion d'une remise à niveau sur des sujets académiques évolutifs comme les affaires européennes, les enjeux globaux, les enjeux de la gestion d'équipes, de la parité, de la non-discrimination. Evidemment, la formation est un moment essentiel.

Ensuite, il y a tout ce que l'on peut essayer de faire, et c'est là où nous sommes trop pauvres. Pour répondre à une des questions du questionnaire : « qu'est-ce qui vous manque ? » : des crédits ! Notamment pour aider à l'émergence d'un leadership féminin, pour faire un peu militant, c'est-à-dire *coacher* des agents qui peuvent ne pas avoir spontanément toutes les qualités pour exercer leur leadership. C'est quelque chose que nous aimerions développer mais qui coûte extrêmement cher. A ce stade, nous le faisons seulement de manière très expérimentale. J'ai, par exemple, reçu hier un agent et son *coach*, après une année entière de coaching. Dans ce cas, il ne s'agissait pas d'une question de leadership féminin mais de difficultés à encadrer une équipe. Nous avons constaté un biais dans son approche puisque ses collaboratrices revêtaient toujours moins de qualités que ses collaborateurs. Cela s'est révélé manifestement efficace. D'une part, le collègue a compris que nous serions toujours vigilants sur cet aspect de son management et d'autre part, s'il n'a pas été converti, il a au moins été convaincu d'y faire attention à l'avenir. Même si cet accompagnement est très cher et chronophage sur des hauts potentiels qui ont généralement des charges de travail élevées, il est indispensable.

Pour parler développement des carrières, il y a également ce que nous pouvons faire du côté des ressources humaines, notamment en matière de proposition à des postes et à des promotions, nous y sommes très attentifs. Ce « nous » est collégial et tout n'est pas collégial dans ce que je dis parce que le grand encadrement est peu féminisé. Mais nous sommes très attentifs aux promotions, aux tableaux d'avancement, aux listes d'aptitude et souhaitons dépasser la part des femmes dans le vivier. Quand nous disposons de 20% de femmes promouvables, nous tentons de faire en sorte qu'elles soient 25% dans le tableau d'avancement, par exemple. Tous les responsables commencent à s'approprier cette méthode, y compris les organisations syndicales qui n'étaient pas les plus engagées.

Mais pour y arriver, les femmes doivent faire une partie de la démarche et je constate désespérément qu'elles la font très peu. Elles restent très naïves, elles attendent que leurs compétences soient spontanément reconnues alors que les hommes sont plus volontaires.

Lorsqu'il y a une commission administrative paritaire chargée d'examiner les possibilités de promotion, dans un ministère aussi éparpillé géographiquement que le nôtre, un moyen efficace de savoir si quelqu'un mérite une promotion est qu'il soit proposé par son supérieur hiérarchique. Et afin que le supérieur hiérarchique y pense parmi toutes ses activités, il est recommandé que l'agent le lui suggère. Nous retrouvons ce que nous connaissons par cœur, le mythe de Cendrillon

ou de la Belle au bois dormant qui attend le Prince charmant, c'est-à-dire que l'agent féminin attend spontanément d'être promu alors que l'agent masculin n'attend pas.

Ainsi, 90% des fiches de promotion en catégorie A concernent des hommes et c'est une réalité chaque année. Nous prenons le paquet des dossiers, nous disons « quelque chose ne colle pas », et faisons nous-mêmes la démarche. Je prends mon téléphone et j'appelle des femmes en leur disant « vous n'avez vraiment pas du tout envie d'être promue, c'est ça ? » et elles répondent « Si, mais mon bilan parle pour moi ». Eh bien, non.

C'est à ce moment qu'apparaît le besoin de formation ou de *coaching* pour expliquer la réalité et que cette réalité implique aussi d'être présentes dans les organisations syndicales. Je parlais de parité dans les jurys de recrutement. Dans les Commissions administratives paritaires (CAP), pour arriver à une parité autour de la table, heureusement qu'à la DRH nous sommes un certain nombre de femmes parce que les représentants du personnel sont majoritairement des hommes et là encore, c'est un facteur déformant.

La question se pose aussi évidemment pour l'attribution des postes. Là encore, nous savons que les hommes candidatent plus facilement que les femmes et par conséquent, il y a un aspect de formation qui est insuffisamment encore pris en compte. Une démarche s'impose pour expliquer à une femme qu'elle peut, qu'elle doit se porter candidate, que cela n'a rien de vulgaire ou d'indécent, ce n'est pas se vendre comme une savonnette ou une lessive.

Une fois que les candidats ont postulé, surtout sur les postes d'encadrement supérieur, je suis absolument convaincue que le seul moyen d'avoir davantage de femmes est d'objectiver les critères de recrutement : qu'est-ce que nous attendons ? Un directeur des ressources humaines aujourd'hui, que lui demandons-nous ? Quelles sont les qualités qui sont requises ? Quelle est la feuille de route que nous lui proposons ? Et à partir de ce moment, qui a les compétences pour remplir le poste ? Homme ou femme, la question vient à ce stade, tout à fait en dernier.

Cela fonctionne sur l'essentiel des postes de catégorie A, à l'étranger comme en centrale : les fiches de poste existent, les agents candidatent au travers d'un outil informatique, la transparence. Des vœux sont émis et la DRH les examine en fonction du profil du poste qui est bien défini. Cela permet d'objectiver la proposition qui sera faite à un directeur ou à un ambassadeur, en fonction des compétences requises. Elle a les compétences requises donc nous vous la présentons.

Cette méthode évite presque mécaniquement la discrimination. Quand nous aurons vraiment progressé dans cette direction, nous aurons atteint une grande part de l'objectif.

Il y a également les emplois « à la décision du gouvernement » et dans ce cas, tout est dans la volonté politique, à condition que l'administration ait fait son travail, c'est-à-dire que nous ayons sélectionné des femmes et pas seulement des hommes aux postes d'ambassadeurs ou de directeurs.

Qu'est-ce qui va mieux et qu'est-ce qui est un facteur bloquant ? Ce qui va mieux pour l'ensemble des A, c'est la prévisibilité des affectations. En effet, pour une femme et pour un homme, mais manifestement plus pour une femme, un projet de départ à l'étranger est mieux préparé lorsqu'il est connu à l'avance. Avec notre processus de transparence, c'est le cas pour tous les A. Nous avons publié mi-juin les postes à pourvoir à l'étranger et en centrale pour septembre de l'année prochaine. Les agents sont en train de remplir leurs fiches de vœux, ils ont jusqu'à mi-août pour le faire. Nous allons commencer début septembre à les dépouiller, donc à examiner des projets d'expatriation pour l'année suivante. Les délais diffèrent de ceux de la préfectorale pour laquelle les mobilités s'envisagent plus en terme de semaine...

Conscients que la question des conjoints est complexe, nous commençons par examiner les demandes de postes doubles. La DRH traite prioritairement « l'intérieur de la maison », c'est-à-dire les diplomates en couple qui demandent à partir ensemble. Atteindre la fin du mouvement limiterait leur mobilité respective. Fin septembre, les postes doubles sont gérés, les couples de diplomates savent où ils vont aller.

Immédiatement après, nous examinons les « faux postes doubles » c'est-à-dire les diplomates mariés à des agents de l'administration qui peuvent envisager d'avoir un poste au sein des

représentations de l'Etat à l'étranger (service culturel, mission économique, opérateur comme l'AFD, lycée français, UbiFrance). Nous essayons d'explorer toutes les pistes possibles. Il faut que tout le monde ait la même volonté, le même calendrier en même temps et c'est parfois difficile. Avec l'Agence pour l'enseignement du français à l'étranger (AEFE), il y a une vraie volonté de la directrice – ce n'est pas complètement un hasard – pour que nous y arrivions. Néanmoins, il y a une résistance de la structure pour coordonner les calendriers. Dans ces cas, il faut vraiment beaucoup de volonté, de volontarisme exprimé.

Ensuite, nous étudions la situation des conjoints non-fonctionnaires, selon un certain nombre de possibilités ou de contraintes. Certains conjoints sont « peu exportables » parce qu'ils ont des professions libérales ou des spécificités qui leur permettent de travailler dans certains pays et pas dans d'autres. Nous menons une politique de ressources humaines pour essayer d'élargir au maximum le nombre de pays où le conjoint a le droit, tout simplement, de travailler ; ce n'est pas le cas partout. Il faut savoir que, pour un conjoint de diplomate étranger en France, il n'est pas interdit de travailler, mais c'est une très longue marche. C'est pourquoi nous avons commencé par convaincre le ministère de l'immigration et celui des affaires sociales de faciliter la vie des conjoints de diplomates étrangers à Paris, de telle sorte que nous puissions ensuite demander la réciprocité dans les pays dans lequel nous envoyons nos propres diplomates. Il a fallu deux ans pour y arriver et c'est chose faite. Cela a été long pour une démarche qui ne va pas susciter une immigration massive en France dans la mesure où nous parlons de quelques centaines de conjoints d'agents étrangers. Ce dispositif vaut davantage pour les femmes diplomates que pour les hommes. Il permet d'assumer plus facilement un projet d'expatriation en famille. Evidemment, les agents masculins du ministère sont nos soutiens sincères, même si ce sont les plus tacites puisqu'aujourd'hui, un homme qui travaille au MAE est à peu près toujours en couple avec un conjoint, femme, diplômée, travaillant et pouvant envisager de travailler à l'étranger.

Aujourd'hui, la question est moins une question de parité qu'une question d'avenir du corps des diplomates. Si nous voulons conserver des vocations, c'est un peu comme l'Eglise, nous ne pouvons pas fonctionner en célibat éternellement. Il faut être conscient que ce sont des familles que nous expatrions, et il nous appartient de faire le nécessaire pour le faire dans de bonnes conditions. C'est un peu une des contraintes fortes de l'expatriation sur lesquelles nous tentons de trouver des réponses.

La dangerosité de la vie à l'étranger, comme je vous l'ai dit, n'est pas vraiment un sujet. Les femmes partent, et souvent dans des pays où ce n'est pas facile. Nous avons eu une ambassadrice au Soudan, ce qui ne s'imagine pas spontanément. Nous avons envoyé une femme numéro trois de l'ambassade à Bagdad, qui arrive de Sana'a. Nous avons eu une femme numéro deux à Kaboul. Ce n'est pas parce que le monde est devenu plus dangereux que nous avons plus de mal à envoyer des femmes. Il y a peut-être un seul pays où il y a une vraie hésitation à envoyer des femmes en poste d'encadrement, c'est l'Arabie Saoudite, pour des raisons de vie quotidienne : l'incapacité à se déplacer, à se trouver dans certaines pièces parce qu'elles sont femmes et qu'il y a des hommes. C'est vrai nulle part ailleurs et je peux en attester car j'ai essentiellement travaillé dans des pays musulmans. J'ai été directrice adjointe Afrique du nord/Moyen-Orient, j'ai négocié avec les Iraniens, j'ai travaillé au Yémen et cela ne posait aucun problème, éventuellement vestimentaires, mais c'est tout.

Je vous ai dressé un tableau impressionniste, mais cela peut difficilement en être autrement. C'est un peu ce qui conditionne notre capacité à avoir davantage de femmes et aussi à répondre davantage à votre préoccupation, c'est-à-dire défendre, au niveau international, une politique de genre. Il y a beaucoup d'hommes qui le font très bien, mais en termes de crédibilité, c'est délicat s'il n'y a pas de femmes.

D'autant que, et je voudrais conclure là-dessus, il n'y a aucune fatalité culturelle. Il ne s'agit pas d'être moins bon que les pays nordiques ! Nous sommes surtout, aujourd'hui, moins bons que tous les pays émergents, qui arrivent de loin mais qui vont plus vite, et moins bons que le sud de l'Europe. J'ai plus d'interlocutrices espagnoles, italiennes, colombiennes, mexicaines, brésiliennes, nigériennes, sud-africaines que françaises. La fatalité culturelle est donc vraiment un argument auquel il ne faut pas donner corps. Il y a une vraie réalité française, une vraie exception culturelle, c'est le présentisme. Cela ne concerne pas uniquement le MAE, mais toute l'administration.

Il s'agit d'une conviction selon laquelle après 22 heures, il reste les hauts potentiels. Je n'ai aucun interlocuteur allemand, ni britannique, ni américain au téléphone après 19 heures. Ces organisations ouvrent tout de même davantage de possibilités pour les femmes ayant des responsabilités familiales puisque c'est le cas dans la société. L'obstacle est là. Tout ce que nous avons essayé de faire revient à labourer la mer : pas de réunion après 17 heures même si c'est difficile à tenir, pas de sélection sur le critère de la disponibilité aussi, cela reste très français.

### - Echange avec les membres -

**Caroline RESSOT** – Merci infiniment pour toutes ces précisions. Il y a déjà un certain nombre de questions qui se sont éliminées d'elles mêmes. Je propose que les questions soient posées maintenant. Je vous laisse d'abord la parole et je poursuis après. Monsieur TOUBON ?

**Robert TOUBON** – Merci pour cette intervention très détaillée. Ma Bible en la matière, depuis qu'elle a été faite, est l'intervention d'Anne GAZEAU-SECRET à l'occasion de la journée des femmes de mars 2009, qui était sur un tout autre registre technique. Je constate malgré tout que 2009, c'était il n'y a pas longtemps et que les choses demeurent difficiles.

Je voudrais revenir sur le DOS, puisque c'est de cela dont il s'agit de faire une évaluation, après bientôt quatre ans, puisque le document a été approuvé en décembre 2007. En avez-vous eu une transmission dans le cadre de vos fonctions au-delà de votre connaissance personnelle ?

J'ai oublié de me présenter, Robert TOUBON, de l'association *Equilibres & Populations*. Je faisais partie des associations autour de la table qui ont contribué à élaborer ce DOS. Notre intention, peut-être un peu naïve, était qu'il y ait un avant et un après DOS. Depuis, j'ai été beaucoup « douché » puisqu'il m'arrive quotidiennement, au ministère ou chez les opérateurs, de rencontrer des gens qui ne savent même pas que le document existe.

Voici ma première question : est-ce que le DOS a servi à quelque chose ? Y a-t-il eu un plan d'application du DOS à l'intérieur de l'administration, que ce soit en centrale ou sur le terrain ? et de quelle façon ? Au tout début, il y avait eu par exemple l'idée d'installer des points focaux, théoriquement dans toutes les directions thématiques, mais également dans les services extérieurs, etc. Je n'en ai pas connaissance mais essayez-vous d'aller en ce sens ?

Je crois que la parité, c'est une chose. Il n'y pas de raison qu'il n'y ait pas la parité ou moins de déséquilibre entre les personnels masculins et féminins, que ce soit en terme de carrière ou d'effectif, mais cela ne résout pas tout... Je me souviens qu'au moment où le DOS a été lancé, le point focal de l'époque était dans la Direction de la gouvernance, et la directrice de la gouvernance ne voulait absolument pas entendre parler d'égalité hommes/femmes et de genre, c'est-à-dire que l'action du conseiller était soutenue directement par le cabinet de la ministre et pas du tout par l'administration. Les deux terrains se rejoignent, mais il n'y a pas forcément de cause à effet.

Pour finir, vous avez parlé de formation. J'ai l'impression qu'il s'agit plutôt de sensibilisation ou d'information parce qu'une formation, c'est quelque chose qui dure, qui est évalué, avant, après... Je ne suis pas sûr qu'il y ait eu ça au niveau des personnels... Mais évidemment il y a le problème des moyens...

**Nathalie LOISEAU** – Très rapidement, je ne suis pas la personne la plus pertinente pour répondre à votre question parce qu'en matière de politique de genre, je n'ai pas de responsabilité en matière de coopération et d'aide. En effet, c'est du côté de la DGM que la réponse vous sera apportée. Pour ma part, j'en ai eu connaissance lorsque j'ai travaillé sur la région Afrique du nord/Moyen-Orient. Je ne peux vous confirmer l'existence de « points focaux ».

Pour vous sensibiliser à une réalité qui est celle du MAE, il représente 15 000 personnes, y compris les recrutés locaux, dans 180 pays. Cela signifie que chaque nouvelle politique ne voit pas venir de nouveaux agents pour la mettre en œuvre. Chacun rajoute un portefeuille au portefeuille préexistant, dans une période qui est celle que nous connaissons, celle de la révision générale des politiques publiques (RGPP), qui a très sérieusement touché le MAE.

Je ne veux pas me défausser mais derrière les déclarations d'intention, vous avez des correspondants « environnement », « genre » ou « humanitaire », et il s'agit très souvent de la même personne. Dans les ambassades ou postes de présence diplomatique, cela représente des effectifs d'environ 12 personnes tout compris, du jardinier à l'ambassadeur. C'est la réalité du terrain.

Ce n'est pas nécessairement celle de tous nos partenaires. C'est un choix politique qui a été fait, de notre Parlement, le choix d'avoir le deuxième réseau diplomatique au monde en termes de nombre d'ambassades. Nous avons un réseau qualifié d' « universel », même si c'est évidemment une vue de l'esprit parce que nous sommes présents dans beaucoup de pays, mais avec de petits effectifs. A Paris, c'est la même chose, et nous sommes présents sur une diversité de métiers plus grande que beaucoup de nos partenaires. C'est notamment le cas sur les métiers culturels, où nous avons une implication forte, l'enseignement de la langue française à l'étranger, rayonnement culturel que tous nos partenaires n'ont pas choisi d'avoir.

Nous sommes surtout plus présents que nos partenaires sur les métiers consulaires correspondant aux attentes des politiques, des parlementaires et des media. La plupart de nos partenaires n'ont pas fait ce choix-là. Je n'ai pas de jugement de valeur là-dessus, mais cela explique qu'en matière de crédit, mais aussi d'allocation de ressources humaines, nous n'avons pas toujours la même flexibilité qu'un certain nombre de nos partenaires.

Sur la formation, même si elle est essentiellement faite par les pairs, nous avons également des consultants, des échanges avec d'autres administrations pour faire des formations. Elle est aujourd'hui ancrée dans la vie et la trajectoire de nos agents puisqu'il y a évaluation, en temps réel et différé, prise en compte et plan de formation du ministère, à intervalle extrêmement régulier, le tout étant soumis au ministère. Il y a une vraie prise de conscience de l'importance de la formation, les crédits suivront peut-être l'année prochaine si tout va bien. Quand nous sommes nombreux et qu'il y a beaucoup de choses à faire, il faut avoir les outils pour le faire. Ce constat commence à être compris, de même que les agents ne savent pas tout à leur arrivée.

**Anne BIDEAU** – Merci. J'appartiens à la *Croix-Rouge*, direction des relations et des opérations internationales. J'avais trois questions.

La première, vous nous avez parlé de la répartition hommes et femmes en fonction de la catégorie, du type de personnel. Je me demandais s'il y avait une analyse qui aurait un sens en termes de métier. Est-ce qu'il y aurait plus de femmes dans les métiers dits d'administration, RH ? Est-ce que là aussi on remarque une disparité ?

La deuxième question concerne le troisième type d'agents qui sont recrutés localement. Vous souligniez que c'est une gestion très décentralisée. Ce sont des gens qui sont employés localement, ce qui peut impliquer des problèmes liés au croisement avec les spécificités culturelles locales et françaises. Est-ce qu'il y a une politique ou une démarche faite envers ce type de personnel très spécifique ?

Et troisième question, concernant *Femmes et diplomatie*, association à laquelle vous avez fait allusion, que je ne connaissais pas. J'étais curieuse de connaître la raison de sa création. Est-ce qu'elle se fixait un objectif en lien avec le genre ou est-ce que c'est avant tout un forum de rencontres et d'échanges, discutant des mêmes thématiques que d'autres associations ? Merci.

**Nathalie LOISEAU** – Est-ce qu'il y a plus de femmes dans certains métiers que d'autres ? Non, pas spontanément, et en plus, nous y veillons. Je suis tout de même directrice des ressources humaines et c'est un peu une fonction maternante dans l'inconscient collectif et je suis la troisième femme à occuper ce poste.

Dans le même ordre d'idées, j'ai cité des exemples pour frapper les esprits : une femme ambassadrice au Soudan, cela ne tombe pas sous le sens, une femme au Koweït non plus d'ailleurs.

Comme il y a une forte mobilité chez nous, environ tous les trois ans, la photographie est forcément un peu floue. Les agents sont en train de bouger. Notre ambassadrice en Chine était précédemment directrice des Nations Unies et des Organisations Internationales par exemple.

Est-ce qu'il y a plus de femmes que d'hommes dans les métiers de la communication ? Pas forcément. Une ambassadrice auprès de l'OTAN était auparavant porte-parole et c'était la deuxième femme à occuper ce poste. Il y a des femmes vraiment dans tous les métiers.

Une exception concerne les métiers de l'informatique, qui sont des métiers techniques. Je pense que les femmes sont fondamentalement moins attirées. Nous constatons qu'elles y candidatent moins. Peut-être voient-elles ces métiers comme une corporation très masculine avec une culture d'hommes.

Mais il n'y a pas véritablement de filières féminines et de filières masculines. Cela a été vrai il y a très longtemps. D'ailleurs, la filière de recrutement à la sortie de l'ENA n'est pas spontanément féminisée. Il y a des femmes parmi les secrétaires des affaires étrangères en cadre général et surtout parmi les conseillers et les secrétaires dit « d'Orient ». Cette appellation est un vieux terme qui date de Louis XIV et concerne ceux et celles qui estiment avoir la vocation pour servir dans les pays asiatiques, en Russie et dans le monde arabe.

Néanmoins, il y a un peu plus d'hommes en matière de coopération. Ce n'est pas un souhait mais un constat dans les candidatures. Il est compensé par le fait qu'il y a beaucoup de femmes volontaires internationales dans les services culturels.

Une femme était directrice adjointe du service de la sécurité diplomatique, adjointe d'un gradé du GIGN. Du moment que les compétences sont là, il n'y a pas de barrière. Il n'y a plus de tradition « vous êtes une fille donc vous allez là ». Elle était présente à mon arrivée. Il y a 25 ans, j'étais une femme donc j'ai fait de la communication ; après il a fallu expliquer que je savais faire autre chose.

Concernant les agents de recrutement local, il y a en effet une politique les concernant. Le type de recrutement, de grille de salaire et l'attitude à avoir vis-à-vis d'eux, les règlements intérieur, toutes les conditions de travail sont évaluées, conseillées depuis Paris, depuis la DRH.

Nous sommes tenus naturellement de respecter le droit du travail local, c'est le minimum. Mais dans beaucoup de pays, nous considérons que ce n'est qu'un minimum et que nous avons une responsabilité d'employeur, encore loin d'être exemplaire, mais d'employeur porteur de valeurs, en terme de niveau de salaire, de protection sociale... C'est difficile parce que cela nécessite très vite de gros budgets. Nous sommes parfois en conflit avec Bercy à ce sujet. Je ne veux pas être prise en défaut sur ce point par Bercy qui estime que la masse salariale des recrutés locaux explose... C'est un constat.

Néanmoins, il y a notamment des sujets de protection sociale pour les congés de maternité par exemple, qui ont un coût. Même s'ils ne sont pas prévus par la réglementation locale, ils constituent un minimum pour les agents travaillant dans une ambassade de France. Ce point de vue n'est pas toujours facile à entendre pour les responsables du budget.

De plus, nous avons développé des droits syndicaux et un dialogue social à l'étranger avec l'organisation d'élections des personnels, à la fois expatriés et de droit local, dans chaque ambassade. Les syndicats nationaux français dans chaque ambassade participent à ces élections. Ils ont des mandants qui sont des recrutés locaux, porteurs de la parole, des recommandations et des soucis des recrutés locaux, à la fois localement auprès des chefs de poste et à Paris, vis-à-vis de moi et des comités techniques ministériels. Depuis ces évolutions, la gestion des RH est plus transparente dans la mesure où, par exemple, la situation des futurs retraités du Mozambique est évoquée à chaque comité technique ministériel. C'est lié à la difficulté de la situation et c'est sain car cela évite des poches de non-droit ou de bonne volonté plus ou moins grande de tel ou tel chef de poste.

D'ailleurs, nous essayons de former un certain nombre d'entre eux, les piliers des services culturels. En effet, les conseillers culturels passent et les recrutés locaux restent. Dès lors, c'est un vrai investissement. Nous sommes évidemment de gros producteurs de formation en ligne au MAE. Nous faisons également de la formation en séminaires régionaux et, quand nous le pouvons, de la formation à Paris. Nous avons donc aujourd'hui un vrai souhait, un vrai souci de politique des RH vis-à-vis des recrutés locaux aussi.



Les problématiques dont je parlais, de discrimination et, le cas échéant, de harcèlement, sont des problématiques qui ne sont pas réservées aux titulaires. Je n'en ai pas parlé, mais ça va mieux en le disant. Faire de la formation, c'est bien, faire de la sensibilisation aussi, mais cela n'est totalement crédible que le jour où nous sommes capable d'aller jusqu'à la sanction quand c'est nécessaire. Ce n'est pas un but et je n'ai pas un nombre de scalps à accrocher tous les ans, mais quand quelque chose arrive, il faut être capable d'aller au bout. Cela s'est passé l'an dernier puisqu'un chef de poste diplomatique a été mis à la retraite d'office pour une affaire de harcèlement. C'est un constat d'échec, pas une satisfaction, mais s'il y a une satisfaction, c'est qu'il y a eu une commission paritaire, qui a décidé unanimement de sa mise à la retraite et que cette décision a été suivie par les autorités politiques, en l'occurrence le président de la République.

*Femmes et diplomatie*, à quoi ça rime, pourquoi est-ce né ? Cette association est le fruit de femmes beaucoup plus jeunes que moi – qui sont venues me chercher pour être présidente - qui souhaitent trouver leur place au MAE. La première démarche était tournée vers l'interne, et à partir de là, nous sommes allées regarder ce qui se faisait dans d'autres administrations, dans les entreprises, dans le monde associatif. Cette démarche nous a conduit notamment vers le Women's forum. Maintenant je n'ai plus la présidence parce que je ne trouverais pas ça très déontologique de présider une association en étant DRH, mais je souhaite bon vent à celles qui m'ont succédé.

Je voudrais pouvoir les aider pour que l'association soit aussi porteuse de projets pour les femmes du monde en développement. Très pragmatiquement, j'en ai aidé un certain nombre à pouvoir venir au Women's forum, tout simplement en les aidant à obtenir un visa. Parce que quand elles sont dans le monde associatif, féminin, d'un certain nombre de pays, c'est compliqué, parce qu'elles ne savent pas faire et parce que les procédures sont lourdes, ça peut être le cas au Pakistan ou en Iran... J'aimerais bien, mais ça ne me regarde plus, que l'association soit porteuse de cette dimension également. Nous sommes femmes diplomates souvent dans des pays où il y a des problématiques de genre fortes, et nous devons être capables d'aider, de faire des échanges sur un certain nombre de choses. Cela fait partie d'axes de travail pour la suite.

**Anne URTUBIA** – Anne URTUBIA, représentante de Médecins du Monde et membre de la CNCDH. Pour l'essentiel des deux questions que je pensais poser, vous y avez répondu, puisqu'elles ont été précédemment évoquées.

Concernant le recrutement en local, vous aviez estimé que ce sont des postes qui peuvent se pérenniser sur 10-15 ans. Est-ce que ce n'est pas là un facteur qui peut être un frein à l'évolution de ces postes dans le domaine de la réduction des inégalités ?

**Nathalie LOISEAU** – C'est très inégal. D'une part, il y a un souci de notre part d'être des employeurs décents, je n'ose pas encore dire exemplaires, mais j'espère que mon successeur pourra le dire. Il s'agit par exemple de proposer des contrats à durée indéterminée même quand nous n'y sommes pas obligés.

Il est un peu facile de considérer que là où le droit local permet de faire des CDD pendant 30 ans, nous les renouvelons chaque année. Cela permet à certaines femmes d'occuper des emplois épanouissants, dans des conditions de travail épanouissantes, dans des pays où ce n'est pas évident. Nous avons un service culturel à Téhéran presque entièrement féminin et je précise qu'entre autres, malgré une situation juridique locale extrêmement fragile, les femmes iraniennes qui travaillent chez nous ne sont pas voilées, sauf si elles le souhaitent. Elles ont des responsabilités, un cadre de travail auquel elles sont attachées et qui souvent vaut autant que la feuille de paie que nous sommes capables de leur fournir à la fin du mois.

Nous avons aussi ce rôle visant à déceler des hauts potentiels locaux et à leur donner leur chance, quelquefois de leur donner leur premier travail. J'ai été employeur important de recrutés locaux quand j'étais aux Etats-Unis, et c'était très souvent le premier emploi de quelqu'un qui sortait de l'université et qui avait envie de faire quelque chose d'original. Pendant 3, 4 ou 5 ans, cette personne démarrait chez nous, avec en général très vite des responsabilités puisque, comme je l'ai dit, nous sommes constitués de petits effectifs dans chaque ambassade et nous avons toujours beaucoup de choses à donner à quelqu'un de motivé.

Est-ce que ça veut dire que, dans certains pays, les hommes tiennent les postes et les femmes ne sont pas près de les avoir ? Non, ce n'est pas ce que je constate, il y a de tout... Il y a des pays où c'est très difficile, des pays de l'ancienne Union soviétique par exemple où nous nous heurtons à des couches de culture. Nous savons pertinemment que pendant longtemps on nous imposait des recrutés locaux qui, en général, devaient rendre compte aux services de sécurité le soir... C'est probablement encore le cas dans certains pays où nous n'avons pas de vraie liberté de recrutement. C'est le bureau des services qui nous impose nos recrutés locaux.

Mais dans l'ensemble, ce n'est pas discriminant pour les femmes, pas de ce que j'en constate. Quand cela peut le devenir, quand quelquefois nous avons un chef local qui traite les femmes recrutées locales moins bien que les hommes, le fait que nous ayons sensibilisé notre encadrement expatrié à ces situations, que nous y soyons attentifs, qu'il y ait aujourd'hui un droit social, que les gens puissent être syndiqués et en parler à leurs syndicats, cela nous revient et donc nous sommes en mesure de régler le problème.

**Caroline RESSOT** – J'aurai une question un peu dans la continuité de celle de M. TOUBON, sur les formations. Vous nous avez expliqué qu'il y a différents paliers, soit quand on arrive, soit en milieu de carrière, qu'il y avait des sortes de mises à niveau sur un certain nombre de sujets... Sur la question du DOS, est-ce qu'il peut être envisageable de prévoir une session de formation de remise à niveau pour la présentation de ce programme, qui est censé être transversal et concerner toutes les politiques de développement ? Est-ce que ça vous paraît possible, et si oui, est-il possible de le faire rapidement ?

**Nathalie LOISEAU** – Votre question entre totalement en résonance avec un travail que nous sommes en train de faire avec la DGM sur « DGM et formation ». Ce n'est pas un sujet totalement simple pour deux raisons.

La première est que c'est à la DGM qu'il y a le plus de contractuels, et faire de la formation des contractuels, c'est généreux mais c'est une vraie question d'allocation de ressources, puisqu'ils ne restent que 4 ou 5 ans. Ma conviction est que nous n'avons pas les moyens d'avoir des gens mal formés pour 4 ans. Par conséquent, il faut le faire. Tout cela est une question d'arbitrages budgétaires... La formation ne doit pas être ce que nous ne faisons plus quand on n'a plus de moyens. Tous les ans, j'ai des séminaires avec les DRH des grands pays partenaires, et en période de crise et de restrictions budgétaires, le premier levier sacrifié est la formation. J'ai eu 25% en moins cette année, cela a été très dur, mais nous envisageons d'inverser la tendance l'année prochaine parce que tout le monde s'est rendu compte que ce n'était pas raisonnable. A cette question, est-ce que nous formons les contractuels, ma réponse est oui évidemment, même pour 4 ans.

L'autre question compliquée est qu'une grande partie de ce que nous avons à faire relève maintenant des opérateurs dont l'AFD et l'Institut français. Ce dernier a récupéré la responsabilité de la formation du réseau culturel. Nous lui avons d'ailleurs, pour ce faire, transféré des crédits et des agents. Comme c'est la première année que l'Institut français avait la responsabilité de la formation des nouveaux partants du réseau culturel et de coopération et que son organisation est récente, nous avons co-porté le sujet avec la DGM.

Nous réalisons actuellement le bilan puisque nous sommes dans la phase finale. Ma conviction est que nous allons continuer puisqu'il y a beaucoup de sujets pour lesquels nous voulons nous assurer de la présence dans la formation des agents du réseau culturel.

Il me semble évident de le faire sur la problématique du genre et nous avons à réfléchir plus largement à la politique des contractuels et la politique de formation notamment. Je suis réservée pour laisser les rênes longues aux opérateurs, dans un premier temps, dans la mesure où nous avons l'expérience et l'expertise de formation. Nous pouvons être prescripteurs sur ce que nous voulons que les agents sachent.

**Caroline RESSOT** – Juste une ultime question, pour faire le lien avec la question des contractuels et du fait que c'est un investissement différent de la formation des fonctionnaires. Puisque les fonctionnaires vont, par définition, être là plus longtemps, est-ce qu'il est envisageable d'axer vraiment une formation continue et régulière sur ces questions pour s'assurer, à terme, que

l'ensemble des fonctionnaires connaisse vraiment ce qu'est une approche de genre, que ce soit quelque chose de systématique. Les contractuels représentant une part importante du personnel, il paraît malgré tout nécessaire qu'ils/elles soient aussi sensibilisés sur ces questions.

Un dernier point qui nous a été transmis par des membres concernant les « référents genre » par thématiques -agriculture, éducation, santé- qui exerçaient ce rôle en plus de leurs fonctions. Est-ce que ce dispositif est conservé ou est-il envisagé d'avoir une politique de référents dédiés à cette approche ?

**Nathalie LOISEAU** – Là encore, ce serait à la DGM de répondre à cette question, même si à la DRH la question s'est posée un peu de la même façon. Est-ce qu'il faut et est-ce qu'il est suffisant d'avoir un ou une chargée de mission sur la parité ?

Il faut l'avoir, parce qu'il faut être attentif et avoir une vigie sur ces questions. Je n'en ai pas parlé, mais nous avons signé un plan triennal pour l'égalité hommes/femmes en 2008. Notre attention doit être portée sur son évolution sous forme de tableaux de bord, statistiques.

En même temps, il faut éviter d'en faire un ghetto. La politique de genre à la DRH concerne tout le monde, pas uniquement le bureau dans lequel travaille Marie-Claire DUBOCQ. C'est vraiment un sujet que je veux voir inscrit dans l'agenda quasiment naturel de l'ensemble d'une DRH. Si ce n'est qu'un bureau de la sous-direction des politiques des ressources humaines mais qui ne se retrouve pas chez les recruteurs, les formateurs, les affectataires, ce n'est pas la peine. Il faut une vigie pour indiquer où la DRH en est et il faut que ce soit une pratique intégrée.

Quand j'expliquais que, pour que les gens puissent partir, il faut commencer par examiner les vœux des postes doubles début septembre, ça fait partie de la feuille de route des affectataires, et c'est le premier conseil qui est indiqué aux nouveaux.

Je pense, mais c'est plus l'avis d'un agent parmi d'autres du MAE, qu'il est indispensable qu'il y ait des référents genre à la DGM, même s'ils traitent ces dossiers en plus du reste. Leur rôle de vigie dans chaque projet, plan, politique est vraiment pertinent et cette question doit être un critère à prendre en compte par tous et toutes. J'ai eu l'occasion, quand j'étais aux Etats-Unis, de voir comment travaille la Banque Mondiale. Et il existe une obligation de se poser la question de la parité. Je suis toujours un peu inquiète du côté peut-être gadget ou peut-être ghetto résultant du fait que cette question ne relève que de la personne qui l'a en charge, car s'il n'est pas en lien avec tout le reste, c'est compliqué...

Concernant la formation des fonctionnaires, nous le faisons déjà en formation initiale et nous allons le faire en formation à mi-carrière. Je dirais que la formation à mi-carrière est un bon moment car en formation initiale, c'est un peu le « gavage des oies ». Un agent qui arrive a trois mois pour comprendre tout ce qu'il y aura à faire au ministère et en ressort exténué. Ensuite, il intègre cette formation pendant sa première année en poste. A mi-carrière, nous avons tous été confrontés à un certain nombre de métiers différents avec une maturité pour comprendre ce que veut dire cette question. Je suis donc tout à fait confiante sur l'opportunité de ce moment pour investir sur ces sujets.

**Claudie BAUDINO** – Je suis la directrice d'un centre de ressources pour l'égalité femmes/hommes en Ile-de-France, qui rassemble essentiellement des associations. Je voulais moi aussi rebondir sur la question de *Femmes et diplomatie* d'abord.

J'ai beaucoup apprécié, dans votre exposé, la prégnance des représentations, comme ce qu'est un diplomate, cette fonction, l'identification dans les jurys. Et je me demandais tout d'abord si *Femmes et diplomatie* travaillait sur des sujets avec peut-être d'autres associations comme *Femmes et sciences*, qui travaille sur l'orientation des jeunes femmes pour essayer de sensibiliser les jeunes filles le plus tôt possible à la possibilité de faire carrière dans ce genre de métiers. C'est vraiment important, vous le dites et je vois tous les efforts qui sont fait au fil des carrières, mais plus les choses sont prises en main tardivement, plus c'est difficile de les renverser.

De façon plus anecdotique, la désignation d'une femme ministre des affaires étrangères a-t-elle été perçue comme normale dans l'administration ou quelque chose qui avait changé le regard des femmes en position d'exercer des fonctions ?

Et enfin, j'ai aussi relevé votre réflexion sur les autres pays latins et leur capacité à faire entrer plus de femmes dans ce type de métiers avec une forte dimension de représentation mais aussi une discrimination hommes/femmes. Je m'interrogeais sur le croisement des discriminations au regard également du réseau social.

**Nathalie LOISEAU** – Travailler avec d'autres associations, bien sûr ! Surtout, contactez-les, proposez-leur bien sûr. Elles le font avec *Administration moderne* par exemple. L'*Association des femmes de la préfecturale* est venue nous voir. Elle a assisté à notre journée de la femme en deux parties : comment promouvoir la présence des femmes au ministère et comment travailler à une politique de genre dans notre politique étrangère. Cette année, nous avons reçu Mme Guégot, de manière pas forcément originale mais c'était d'actualité.

Concernant le mode de représentation, vous avez raison, il faut commencer très tôt. Nous le faisons en matière de DRH, nous allons dans les salons de l'Étudiant, nous aidons les associations. Nous avons des jeunes du ministère qui participent à des associations qui vont notamment dans les zones d'éducation prioritaire, pour expliquer que quand on est « beur » on n'est pas forcément basketteur, on peut aussi être diplomate. Cela tombe sous le sens parce qu'il y en a et ils sont crédibles, ils ont des choses à dire. La représentation passe par ce type d'action. Et je fais plein de journées métier, dans les lycées, etc. pour passer le message, à Sciences Po, langues O et dans les IRA toujours.

Internet et les grands médias sont des moyens de toucher de plus en plus de monde. A la Direction de la Communication et du Porte-parolat notamment, la sous-directrice – qui se trouve être la présidente actuelle de *Femmes et diplomatie* – a fait une série de web-documentaires sur ce qu'est être diplomate, qui ils sont, ce qu'ils font, comment ils travaillent etc., et elle a veillé à ce qu'il y ait une parité des gens à l'écran pour que les représentations sortent des sentiers battus. Je pense que c'est une très bonne démarche.

J'ai été approchée par une société de production qui travaille sur un sujet pour France Télévision. Ils étaient intéressés par les femmes ambassadrices et je les ai incités à élargir leur perspective à des femmes dans les métiers de la diplomatie.

Est-ce qu'une femme ministre ça change tout ? Je vais être honnête, je n'en suis pas convaincue dans la mesure où nous cherchons des modèles dans lesquels nous projeter et de nous dire : « je pourrai être cette personne dans 20 ans ». Or, la perspective d'être ministre n'est pas nouvelle car il y avait déjà eu des femmes secrétaires d'Etat, ministre déléguée.

En revanche, Sylvie BERMANN, ambassadrice à Pékin, change le regard des jeunes. C'est accessible à un agent qui vient d'arriver, passionné par la langue chinoise et démontrant les compétences nécessaires. Sylvie BERMANN est également une femme qui est partie en couple alors que les premières ambassadrices étaient des femmes qui avaient tout sacrifié. Donc nous devons être attentifs à des nominations de femmes « normales », si j'ose dire, qui n'ont pas nécessairement de logique militante par ailleurs.

Concernant le jeu du réseau social, vous avez évidemment raison. La France fonctionne sur des réseaux sociaux qui sont majoritairement masculins. Je citais tout à l'heure les syndicats dans la pré-désignation des personnes à promouvoir. C'est un milieu très masculin au sein du MAE. Je passe mon temps à dire aux femmes « syndiquez-vous, même pour me contrarier dans les réunions où nous serions face à face mais soyez présentes, en tous cas ne vous plaignez pas ».

Quand nous avons travaillé sur le plan triennal égalité femmes/hommes, je n'étais pas à la DRH mais au sein de *Femmes et diplomatie*. J'avais été conviée en tant qu'experte, par un des syndicats nationaux, à une table-ronde avec la DRH de l'époque. J'avais failli me faire exclure par les autres syndicats qui disaient qu'il n'y avait pas de problème de parité et qu'ils ne voyaient pas pourquoi une association était présente à la table. Cela donne envie d'être DRH après pour faire évoluer les choses. Il y a donc des réseaux sociaux qui ne sont pas forcément ouverts à tous.

Ce sont des réseaux sociaux aussi au sens strict. Très longtemps, la diplomatie a été une endogamie familiale, sociale et c'était un métier mal connu. Une grande part de notre travail est de faire comprendre ce que sont nos métiers afin que les gens aient envie de les exercer. Cela ne

correspond pas à l'image de l'ambassadeur Ferrero Roche d'or. C'est souvent moins drôle mais plus intéressant. Nous devons pallier un déficit de communication lié à notre charge de travail, à une sorte de pudeur des diplomates et à l'aspect confidentiel de certains de nos travaux. Nous n'avons pas les mêmes possibilités que la délégation à l'information et à la communication de la Défense (DICOD) par exemple, mais nous devrions.

Est-ce que les pays latins sont meilleurs que nous ? En matière de réseaux sociaux, ils sont pires. L'endogamie dans la diplomatie espagnole et italienne est phénoménale. Je risque de faire de la philosophie de comptoir mais je pense que la France est très contente d'elle-même. Nous sommes persuadés que nous avons fait notre révolution une fois pour toute il y a deux siècles et que ce n'est plus la peine de s'interroger. D'autres pays ont connu des phases de leur histoire peut-être plus dures, qui les ont conduits à réagir davantage et plus récemment.

**Michel FORST** – J'ai une question sur un thème que nous n'avons pas encore abordé concernant la présence des diplomates français dans les organisations internationales. Nous avons traditionnellement, en France, une politique de placement des cadres supérieurs de D1 ou sous-secrétaires généraux. Est-ce qu'il y a une politique visant à placer des jeunes femmes dans des postes d'avenir pour transformer ces P2-P3 en P5, puis de les faire évoluer et d'accentuer la présence française ?

**Nathalie LOISEAU** – Je vous remercie de poser cette question. Effectivement, je n'en avais pas parlé, et vous avez parfaitement raison sur le constat. Pendant longtemps, être dans une organisation internationale, c'était être à sa tête et si la tête était perdue, c'était un drame. Il a été difficile de faire prendre conscience qu'à l'intérieur de l'ONU et des institutions européennes, les agents évoluent de l'intérieur et qu'effectivement, il faut investir sur des jeunes.

Je vais vous donner un exemple pour montrer l'évolution des mentalités, lié au service européen de l'action extérieure. Cet organisme est en cours de constitution. Dans sa première tranche de recrutement, nous nous sommes battus sur les postes de direction et nous avons obtenu le poste de secrétaire général, c'est très bien. Ensuite, nous avons voulu avoir des postes de chefs de délégation, nous avons choisi des ambassadeurs très expérimentés et cela a été un échec, personne n'a été placé. Cet échec spectaculaire a obligé à réfléchir au-delà de considérer tout le monde comme anti-français. D'ailleurs, Pierre VIMONT a été choisi comme secrétaire général.

Cette année, tout le monde a pu candidater aux postes qui les intéressaient et à tous les postes, sans faire de présélection. Nous avons été le pays d'Europe avec le plus de candidats, ce qui a affolé le SEAE. Nous avons insisté et nous sommes même allés chercher des jeunes et des femmes, parce que nous sommes conscients que, dans toute organisation internationale, il y a un facteur genre qui est présent. Cela fonctionne car, en matière de campagne de recrutement, tous postes confondus, chefs d'unités politiques, chefs de délégation et postes de chefs d'unité à Bruxelles, la France est le premier Etat-membre en termes d'agents recrutés. Il y en a une vingtaine car la sélection se termine prochainement, choisis pour leurs compétences, c'est-à-dire entre autres connaissances du monde arabe, de la Chine, de la Russie. Ce sont de jeunes pousses plantées et nous espérons qu'elles vont progresser de l'intérieur. C'est un sacrifice dans la mesure où nous les avons recrutés, formés et leur parcours était très prometteur chez nous. Nous les perdons pour, au minimum, 8 ans car nous misons sur le SEAE.

J'ai une responsabilité propre sur cet aspect mais sur notre présence dans les organisations internationales, cela dépend de la Direction des Nations Unies. Nous travaillons de plus en plus ensemble, avec cette même logique non pas de placer un marqueur très visible mais plutôt de faire entrer des agents au sein des institutions pour qu'ils y évoluent. Il faut maintenir le lien avec les Français nommés dans les organisations internationales, c'est la seconde partie du travail. Il faut les nourrir de nos modes de pensées, de nos évolutions de position, et entendre ce qu'ils ont à nous dire sur la façon dont les organisations internationales évoluent. Il ne tient qu'à nous de le faire.

**Caroline RESSOT** – Merci infiniment. D'autres questions ? Peut-être un dernier point ?

**Robert TOUBON** – Si j'ai bien compris, personne ne vous a demandé, une fois que le DOS a été approuvé au niveau intergouvernemental, de le mettre en œuvre à votre niveau, au-delà de la

politique de l'égalité hommes/femmes qui est une politique générale qui n'a pas besoin du DOS ? Le DOS signifie quand même que tous les agents du MAE doivent, à terme, appliquer cette approche dans leurs analyses, politiques, actions et donc commencer par la connaître. Personne n'a dit à la DRH qu'il fallait, naturellement de façon progressive, introduire ce critère dans les politiques de recrutement et de gestion des carrières ?

**Nathalie LOISEAU** – Depuis que j'ai pris mes fonctions en qualité de DRH en 2009, je n'ai pas été expressément saisie d'instructions interministérielles sur la mise en œuvre du DOS.

**Caroline RESSOT** – En tous cas, merci infiniment pour votre intervention particulièrement éclairante.

**Audition de Nicolas de RIVIERE, directeur des Nations Unies, des organisations internationales, des droits de l'Homme et de la francophonie, représentant M. Jacques AUDIBERT, directeur général des affaires politiques et de la sécurité**

L'audition a été introduite par Michel FORST, secrétaire général de la CNCDH, qui a présenté le contexte général de l'évaluation du DOS Genre, et par Caroline RESSOT, secrétaire générale de l'OPFH, qui a présenté Monsieur de Rivière et rappelé que cette audition devait permettre de recueillir des éléments sur la manière dont la direction en charge de la définition et de la conduite de la France vis-à-vis de l'ONU et des organisations internationales met en œuvre la politique française « genre et développement ». La nature de la démarche adoptée (transversale, spécifique ou mixte), les sujets et secteurs concernés, les actions et programmes menés, le recours à des partenaires le cas échéant, la formation des personnels et partenaires, en France comme sur le terrain, faisaient partie des questions auxquelles M. de Rivière était invité à répondre. Son point de vue personnel sur la mise en œuvre concrète de cette politique par sa direction, mais aussi sur les évolutions et améliorations éventuelles à apporter, ainsi que sur les enjeux de la politique française « genre et développement », lui a en outre été demandé.

M. de Rivière occupe, depuis le début de sa carrière, des postes auprès, ou en lien, avec des organisations internationales, et notamment auprès des Nations Unies. Sa connaissance de ces organisations, comme des politiques internationales menées l'ont conduit au poste de directeur général des Nations Unies et des organisations internationales, des droits de l'Homme et de la francophonie, qu'il occupe aujourd'hui et au titre duquel il intervenait.

**Intervention de Nicolas de RIVIERE**

Merci Madame, merci Monsieur. Je suis très heureux d'être ainsi auditionné. Comme vous l'avez dit, la direction des Nations Unies suit de très près les questions des droits des femmes, du genre et les questions liées. Je suis venu avec Fanny BENEDETTI, qui est la rédactrice en charge du dossier au sein de la direction. Je vais vous faire une présentation aussi précise que possible, de manière à ce que nous puissions discuter et dans la partie questions-réponses, je répondrai avec Fanny qui pourra apporter tous les détails utiles.

La direction des Nations Unies, comme vous l'avez dit, est une des directions multilatérales du ministère. Elle est constituée de cinq entités :

- Une sur les questions politiques du Conseil de sécurité,
- Une sur les questions des droits de l'Homme et les questions humanitaires, au sein de laquelle Fanny travaille,
- Une sur les questions budgétaires, les programmes, les agences et les fonds des Nations Unies,
- Un service des affaires francophones,
- Une mission « des fonctionnaires internationaux », qui est un service d'*outplacement* des fonctionnaires français dans les organisations internationales.

Les questions de genre, d'égalité hommes/femmes, de lutte contre les violences faites aux femmes sont principalement suivies par Fanny et la sous-direction dans laquelle elle travaille, et ce sont également des sujets transverses. Ils constituent une des priorités de cette direction, à des degrés d'intensité variable bien sûr par les agents (à temps plein ou de façon plus diffuse en fonction des dossiers suivis). Fanny a un rôle de veille afin que cette priorité imprègne toutes nos politiques, et nous y parvenons en équipe.

Je vais d'abord faire quelques remarques générales, de contexte, aux Nations Unies, dans les organisations internationales, sur le sujet qui nous préoccupe et ensuite donner quelques éléments plus illustratifs de bilan sur ce que nous faisons au sein de la direction, même si nous ne menons

rien de façon isolée. Ce sont des projets sur lesquels nous avons une mission d'impulsion interministérielle, dans l'action gouvernementale.

Tout d'abord, même si c'est un truisme, il est évident que les questions de promotion des droits des femmes, de genre et de lutte contre les violences faites aux femmes sont une priorité de l'action extérieure de la France. L'aspect domestique n'est pas de notre ressort, mais nous avons une projection internationale de la politique que nous mettons en œuvre qui est une priorité plutôt appréciée. C'est un jugement personnel, mais je pense que nous sommes plutôt meilleurs dans les problématiques internationales que dans les progrès domestiques. Ce sujet est une priorité de ma direction, de mes équipes, mais aussi aux Nations Unies, dans toutes les enceintes, à l'Assemblée générale avec 193 Etats membres depuis l'adhésion du Sud-Soudan la semaine dernière, au Conseil de sécurité, à l'ECOSOC, au Conseil des Droits de l'Homme, et aussi dans tous les fonds et programmes, dans tous les domaines, qu'ils soient liés à la santé, à l'éducation comme l'UNESCO, le BIT, le PNUD... La dimension genre, promotion des droits des femmes au sens large, est présente parmi nos priorités dans la plupart de ces organes.

C'est le cas aux Nations Unies, mais c'est également le cas au Conseil de l'Europe. En effet, la Direction des Nations Unies, depuis la réforme de 2009, est aussi en charge de ces questions au Conseil de l'Europe, à l'OSCE, de manière un peu plus distante sous l'angle des droits de l'Homme, à l'OIF et au sein de l'Union européenne. Nous ne suivons pas directement les politiques menées par l'Union Européenne, mais nous sommes associés à la définition de la politique pour les questions de droits de l'Homme au sein de l'UE.

Au-delà de cette priorité, le contexte général sur ces questions découle de nos positions de pays occidental développé qui ne sont pas partagées par tout le monde. Nous tentons de promouvoir ces sujets. C'est parfois lent, avec des avancées par palier ou parfois des reculs. Aux Nations Unies, le contexte s'inscrit dans un relativisme culturel très présent ; les extrémismes religieux, l'influence de l'Organisation de la Coopération Islamique (OCI), les tentatives de repli communautaire.

Une autre source de difficulté pour notre stratégie résulte de l'existence et la force d'Etats souverainistes, comme la Chine ou la Russie, et de nouveaux pays émergents comme le Brésil, l'Inde, etc. Ils résistent à l'idée que les pays occidentaux leur disent quoi faire notamment sur ces sujets.

Il y a eu une évolution positive avec la diplomatie américaine. Nous avons eu des difficultés avec l'administration américaine précédente. Les Républicains sont plus réservés sur les questions de genre et notamment s'agissant de la sexualité, de la santé reproductive, etc. L'administration démocrate nouvelle est sur des positions beaucoup plus proches de celles de l'UE.

Au sein de l'UE à 27, cependant, les nouveaux Etats de l'Europe de l'Est sont parfois plus réticents, et avec des Etats de tradition catholique comme Malte, l'Irlande, la Pologne, il est parfois compliqué de trouver un consensus ou une position progressiste sur un certain nombre de sujets. La France essaye d'être en pointe sur ces sujets, comme quelques-uns de nos partenaires européens, l'Allemagne, la Belgique, les Royaume-Uni... avec lesquels nous essayons donc de faire progresser les projets, les idées, la doctrine.

Je vais vous donner, pour commencer, quatre exemples récents et assez topiques des initiatives que nous avons menées dans le domaine du genre.

Nous avons œuvré avec succès depuis 2008 à la mise en place, concrétisée en septembre 2010, d'un nouveau mécanisme au Conseil des Droits de l'Homme des Nations Unies sur les lois et pratiques discriminatoires à l'égard des femmes. Il vient compléter les mécanismes existants dans la lutte contre les discriminations et une meilleure mise en œuvre de la Convention CEDAW.

Deuxième exemple, la France défend, à l'Assemblée générale des Nations Unies depuis 2006, une résolution de l'AG visant à éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes. Cette résolution, initiative franco-néerlandaise depuis 5 ans, est adoptée chaque année par consensus. Nous disposons donc d'un socle politico-juridique stable, *soft law* qui envoie un message politique fort sur le sujet.



Nous avons aussi joué un rôle crucial dans la négociation d'une convention au Conseil de l'Europe sur les violences faites aux femmes, qui vient d'être adoptée.

Enfin, la France joue un rôle majeur dans la démarche sur les violences faites aux femmes dans les conflits au Conseil de sécurité, j'y reviendrai.

Quels sont les grands axes de notre action aux Nations Unies et au-delà, dans le domaine de la défense des droits des femmes ?

Tout d'abord, il y a eu la mise en place d'ONU Femmes. Comme vous le savez, auparavant, aux Nations Unies il y avait un certain éparpillement des organes de promotion et de défense des droits des femmes. BAN KI-MOON, le secrétaire général, a souhaité, pendant son premier mandat, rationaliser la situation et nous y sommes parvenus en septembre 2010. C'est le résultat d'une négociation assez compliquée qui a permis la fusion de quatre organes pour créer un organe unique, qui s'appelle ONU Femmes.

Le deuxième élément, tout aussi important à mon avis, est que BAN KI-MOON a réussi à convaincre Michèle BACHELET, ancienne présidente du Chili, de diriger cet organe, ce qui ne peut que bénéficier à l'institution au regard de l'excellente image de Madame BACHELET et de son efficacité.

La France, depuis le début, a soutenu la création d'ONU Femmes ainsi que la nomination de Mme BACHELET et les cinq priorités d'actions pour ONU Femmes qu'elle a fixées dont le renforcement du leadership des femmes, le renforcement de leur indépendance économique ou *empowerment*, la lutte contre les violences, l'inscription de l'égalité hommes/femmes au cœur des processus budgétaires et la promotion de la participation des femmes aux processus de paix. Mme BACHELET est d'ailleurs venue en France au mois de mars. Elle a été reçue par M. JUPPE et au Parlement. Nous avons également organisé une réunion pour qu'elle rencontre toutes les ONG dans le domaine considéré.

La Collaboration du MAE avec ONU Femmes s'inscrit dans le cadre d'un processus d'échanges réguliers par l'intermédiaire de notre représentation permanente à New York et également avec le bureau pour l'Europe d'ONU Femmes, basé à Bruxelles, dont nous allons recevoir la représentante prochainement.

Le deuxième domaine d'initiative de la France est la mise en œuvre des résolutions du Conseil de sécurité sur le sujet « femmes, paix et sécurité », notamment la résolution 1325 adoptée en 2000. Depuis, il y a eu d'autres textes qui constituent aujourd'hui un corpus de résolutions. Ces textes constituent du droit « dur ». Les Etats sont obligés de l'appliquer et de faire en sorte que leur législation soit conforme à ces résolutions, ce qui est différent des résolutions de l'Assemblée générale ou du Conseil des droits de l'Homme. La France a joué un rôle majeur au Conseil de sécurité pour faire adopter ces résolutions.

Nous avons évidemment une stratégie visant à ce que cette problématique de défense des femmes dans les conflits puisse progresser et être mieux prise en compte. Il s'agit de prendre en compte toutes les dimensions du sort des femmes dans les conflits et les opérations de maintien de la paix où les Nations Unies sont déployées afin de mettre fin aux abus et de mieux intégrer la « dimension genre » dans le déroulement des opérations.

Il y a deux niveaux de lecture. D'une part, les situations d'abus dans le pays où les forces sont déployées, comme c'est le cas en RDC avec une estimation d'environ 20 000 viols par an dans l'Est du pays, organisés par les milices, dans une logique de terreur de guerre. D'autre part, le comportement des opérations de maintien de la paix elles-mêmes, afin d'éviter les abus sexuels par ces opérations, qui sont souvent de grosses opérations comme cela a été le cas notamment avec la MONUC en RDC ou en Côte d'Ivoire.

Lutter contre ces crimes commis sur le terrain est donc l'enjeu majeur. L'enjeu secondaire vise à ce que les opérations elles-mêmes se déroulent de manière conforme au droit, car il y a actuellement près de 100 000 casques bleus déployés dans le monde dont les 2/3 en Afrique subsaharienne.

Plus récemment, BAN KI-MON a souhaité donner un portage plus important à cette question des abus sexuels dans les opérations, en nommant Margot WALLSTRÖM, ancienne commissaire européenne suédoise. D'ailleurs, nous avons largement soutenu cette nomination.

La France a également défendu ce sujet, dans le cadre de sa présidence de l'UE, dans le cadre de la refonte des documents opérationnels de l'UE afin d'y inclure la protection des femmes dans les situations de conflits et la promotion de leur rôle dans la sortie de crise, ainsi que l'élaboration d'une approche globale pour la mise en œuvre, par l'UE, des résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies.

La France a également adopté un plan national d'action pour la mise en œuvre des résolutions « femmes, paix et sécurité » en 2010. Cette stratégie interministérielle d'action vise à promouvoir une mise en œuvre cohérente des résolutions « femmes paix et sécurité » dans le cadre de l'action internationale de la France. Il engage les principaux ministères et la CNCDH à mettre en œuvre des actions concrètes et opérationnelles, dont ils devront rendre compte régulièrement.

Les trois axes prioritaires du plan sont la sensibilisation et la formation, le soutien accru aux ONG qui œuvrent dans le domaine de l'égalité hommes/femmes et le renforcement de la participation directe des femmes aux missions de maintien de la paix. Comme souvent ailleurs, la parité est un bon moyen pour éviter les abus. La parité est donc encouragée dans les opérations pour éviter aussi les abus.

Deux réunions interministérielles ont déjà eu lieu sur le sujet en 2011 et ont permis des engagements des ministères concernés, comme une formation à la préparation de l'expatriation pour les attaché-e-s de sécurité intérieure et les gardes d'ambassade, la création d'une fonction de « conseiller genre » en opération par le ministère de la défense et l'élaboration de documents opérationnels. Lors de ces réunions, nous avons pu rencontrer un officier femme qui s'occupe exclusivement des questions de genre.

Pour l'anecdote, quand BAN KI-MOON a nommé Margaret WALLSTRÖM, il a hésité pendant un certain temps sur ce sujet complexe de fonctionnement des opérations de maintien de la paix. Il était sur le point de nommer un homme, général néerlandais, ancien conseiller militaire de Kofi ANNAN et commandant des opérations de maintien de la paix pour les Nations Unies en RDC pensant que ce serait novateur de nommer un militaire expérimenté sur les questions de violences sexuelles. Il a finalement nommé Mme WALLSTRÖM pour d'autres compétences toutes aussi intéressantes.

Un autre type d'action interministérielle a été adopté dans le cadre du plan d'action par l'OFPPA, qui a pris l'engagement d'inclure le genre dans son plan de formation de 2012-2013.

Le MAE finance, via le Centre de Genève pour la gouvernance démocratique des armées, un programme de sensibilisation sur le genre et la réforme du secteur de la sécurité en Afrique de l'Ouest, au Mali et au Sénégal.

Des propositions de conférence internationale présentant des retours d'expériences sur la participation des femmes aux opérations extérieures ont également été formulées.

Une réunion du comité de pilotage avec la société civile doit être organisée à la rentrée 2011, en relation avec la CNCDH, car la coordination de la mise en œuvre du plan d'action en interministériel repose sur notre direction.

Le troisième axe d'initiative française est la négociation et la conclusion d'une Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre les violences faites aux femmes et les violences domestiques. La convention a été adoptée le 6 avril dernier par le comité des ministres et signée par la France le 11 mai à Istanbul. La France a joué un rôle majeur dans les négociations de ce texte ambitieux.

C'est le seul instrument normatif international sur le sujet, dans le cadre du Conseil de l'Europe, plus large que l'UE, ce qui constitue une véritable réussite. Les Etats membres s'engagent à respecter des standards minimum en matière de prévention, de protection des victimes, de poursuite des auteurs et à incriminer pénalement les violences sexuelles, y compris viols,

violences physiques et psychologiques, harcèlement, mariages forcés, mutilations génitales féminines et à combattre les crimes d'honneur, qui existent encore, y compris en Europe. La Convention prévoit que tous les Etats membres se doteront de mécanismes novateurs, de mesures protectrices, notamment de mesures d'éviction du conjoint violent, de la levée, dans l'intérêt des victimes et sous certaines conditions, du secret professionnel, de la mise en œuvre de permanences téléphoniques gratuites et accessibles 24h/24 et de la prise en compte du genre dans l'examen des demandes d'asile.

Enfin, j'évoquerai l'élaboration et l'adoption de nouvelles lignes directrices de l'Union européenne sur les violences contre les femmes et la lutte contre toutes les formes de discrimination à leur encontre. Cela a constitué l'axe central de l'action de la France lors de sa présidence, en matière de droits de l'Homme. Ces lignes directrices servent de feuille de route à l'ensemble du réseau diplomatique européen. Ce projet résulte du constat que l'UE avait peu d'outils et agissait de manière modeste sur ces questions par rapport aux Nations Unies.

L'adoption, par le Conseil de l'UE sous présidence française, de ces nouvelles lignes directrices a permis de marquer une volonté politique claire de l'UE de faire du thème de la lutte contre les violences faites aux femmes un sujet prioritaire dans sa politique extérieure en matière de défense des droits de l'Homme. Un tel outil sert de cadre à l'action de l'UE, aussi bien dans les enceintes internationales que sur le terrain, en mobilisant les ambassades européennes et les délégations de l'UE et permet d'inscrire l'action de l'UE dans la durée.

Les 27 ambassadeurs et les représentants de l'UE ont mandat de faire des diagnostics, des rapports, d'analyser la situation, de proposer des actions, d'intervenir auprès des agents publics locaux, de dialoguer avec la société civile, les ONG sur place, sur ces sujets. L'évaluation des résultats concrets reste sans doute à faire de manière précise, mais le mécanisme est installé depuis maintenant trois ans. Ainsi, l'UE finance des projets au travers de l'instrument européen pour la démocratie et les droits de l'Homme à hauteur de 60 millions d'euros par an. Il y a déjà eu une centaine de rapports sur la situation dans le domaine du genre dans les différents pays. Et il n'y a pas que les états de l'UE qui font cette démarche mais également les grandes ONG. Ces états des lieux fournissent une vision intergouvernementale du pays et des mesures à promouvoir, tout à fait nouvelle.

Au-delà de cette démarche d'ensemble visant à analyser la situation dans un pays donné, promouvoir des politiques et des mécanismes et encourager les pays en question à progresser, l'UE se mobilise collectivement aussi pour des cas particuliers. Cela a été le cas en Arabie Saoudite pour une femme violée, en Colombie, en Azerbaïdjan ou en Iran. Ce n'est pas possible pour tous les cas, mais nous en suivons certains au sein de l'UE qui sont emblématiques et pour lesquels nous le pouvons.

**Fanny BENEDETTI** – Juste une précision sur ce point. Lors du premier bilan des lignes directrices réalisé à Bruxelles, il est ressorti que l'intervention sur les cas individuels était encore un point faible. En effet, nous manquons de visibilité sur des cas qui ne sont justement peut-être pas assez emblématiques, contrairement à des cas de défenseurs de droits de l'Homme plus classiques comme les défenseurs chinois. Ce point faible a été repéré.

**Nicolas de RIVIERE** – Cela me donne l'occasion de dire qu'au sein du MAE, les questions des droits de l'Homme en général et ces questions en particulier, sont beaucoup mieux prises en compte qu'au début des années 1990. Notamment, les directions dites « géographiques » du Quai d'Orsay, s'en emparent plus facilement, plus volontiers, ont moins de réticences quant aux implications possibles, comme nuire aux relations ou risquer de perdre des contrats. Pour ces cas particuliers, elles se mobilisent aussi et nous réussissons à travailler avec elles.

Je termine avec quelques mots sur des orientations futures. Nous allons continuer à mettre en avant ces sujets de défense des droits des femmes au sens large, dans toutes les instances internationales et à veiller au maintien et à l'amélioration des références normatives dans les textes. C'est un travail de vigilance et d'amélioration progressive du corpus, notamment dans la perspective du 20<sup>ème</sup> anniversaire de la plateforme de Pékin en 2015. Dans le contexte que j'ai décrit tout à l'heure, nous ne pouvons pas avoir de changements réguliers sur ces sujets mais

nous sommes sur une trajectoire de progrès, d'évolution dans le contexte contraint de la politique aux Nations Unies où tout les Etats ne partagent pas nos préoccupations et nos valeurs.

Deuxièmement, nous allons essayer d'avoir une mise en œuvre plus effective des conventions, en particulier la CEDAW, avec une levée des réserves des pays qui en ont. Je signale d'ailleurs que la France a toujours une réserve sur la convention CEDAW, sur les noms doubles pour le choix du nom des enfants.

**Fanny BENEDETTI** – En fait, il est possible de choisir quel nom sera donné à l'enfant voire les deux noms, sauf quand il y a un conflit entre les parents alors la règle de l'attribution du nom du père subsiste.

**Nicolas de RIVIERE** – En fait cela revient à la grammaire française, si j'ose dire. Le masculin l'emporte sur le féminin pour le nom de famille attribué à l'enfant. Pour pouvoir enlever cette réserve, il faut changer le droit et le directeur des Nations Unies se réjouirait qu'un projet de loi en ce sens nous permette *in fine* de lever notre réserve.

**Fanny BENEDETTI** – J'ai d'ailleurs appris qu'en Allemagne, ils lancent une pièce de monnaie en cas de désaccord sur le nom.

**Nicolas de RIVIERE** – En conclusion, nous nous engageons à appliquer pleinement la résolution 1325 du Conseil de sécurité sur « femmes, paix et sécurité » et à suivre la ratification de la Convention du Conseil de l'Europe en vue de son entrée en vigueur dans les meilleurs délais car elle est importante et novatrice.

Fanny et moi-même sommes à votre disposition pour échanger.

#### - Echange avec les membres -

**Caroline RESSOT** – Nous allons faire un tour de table afin que les questions puissent vous être posées.

**Robert TOUBON** – Robert TOUBON, d'*Equilibres & populations*. Je voudrais tout d'abord aborder la question des moyens. Est-ce que la stratégie interministérielle genre, adoptée en décembre 2007, vous a officiellement été transmise ? Vous a-t-on demandé de la mettre en œuvre, ce qui implique naturellement des moyens humains ?

Vous nous avez parlé du service des droits de l'Homme, mais qu'en est-il des autres sous-directions puisque le genre est transversal ? Est-ce que cette préoccupation est partagée ? Y a-t-il eu des formations ?

Malheureusement, le MAE est exemplaire en termes de réduction des effectifs et il y a donc eu une réduction des moyens affectés au genre. Je voudrais savoir ce qu'il en est pour vous puisque tous les sujets que vous avez abordés sont très importants sur cette question du genre et de l'action extérieure de la France au sein de votre direction.

**Nicolas de RIVIERE** – Au sein de la Direction des Nations Unies, nous avons une collaboratrice quasiment à plein temps sur ces sujets, c'est donc une contribution importante. Elle n'est pas seule puisque ces dossiers sont suivis par un sous-directeur, un adjoint au sous-directeur ainsi que mon adjoint, moi-même et l'ambassadeur pour les droits de l'Homme. La Direction des Nations Unies est pleinement mobilisée sur ces sujets.

A titre d'anecdote, vous connaissez sûrement mon prédécesseur, Sylvie BERMANN. Avec elle, c'est la première fois qu'a été nommée une femme ambassadeur en Chine dans un pays membre permanent. La presse l'a peu relevé alors que c'est le poste diplomatique le plus important obtenu par une femme. Il y a eu des résistances et l'association *Femmes et diplomatie* s'est mobilisée. Sylvie était d'ailleurs réservée sur cette intervention car elle voulait éviter d'être nommée par des actions de lobbying de ce « genre ». Elles ont écrit une lettre à Michèle ALLIOT-MARIE disant que

ce serait un scandale de ne pas la nommer et signalant que, dans le G20, il n'y avait qu'une seule femme ambassadeur, en Corée du Sud, les 19 autres étant des hommes.

Ces questions se posent de la même façon en interne. Au sein de la Direction des Nations Unies, je n'ai pas compté, mais en terme de nombre, il y a certainement la parité, excepté aux postes à responsabilités. J'ai souhaité que la DRH propose aussi des femmes. Il y en a une que j'aurai pu prendre comme adjointe, mais ça n'a pas été possible pour des contraintes personnelles. Nous tentons donc tous, autant que faire se peut, d'avoir des équipes hétérogènes et c'est plus ou moins facile. Dans l'encadrement de ma direction, nous sommes sept et il y a une femme.

**Fanny BENEDETTI** – Je pense que la deuxième partie de la question est plus à destination de la DGM puisque le poste était clairement à la DGM, même si cela peut changer.

**Nicolas de RIVIERE** – Dans l'interministériel, au-delà du Quai d'Orsay, j'avoue que je n'ai pas une vision assez complète. Je n'ai pris mes fonctions que récemment, mais il y a un service en charge au sein du ministère des affaires sociales, le Service des droits des femmes et de l'égalité, dédié à cette politique, avec lequel nous travaillons évidemment de manière continue. J'irai voir M. Baudis une fois qu'il aura pris ses fonctions, puisque je pense qu'il a une dimension intéressante au sein de cet organisme.

Quantifier les moyens n'est pas évident puisqu'il faudrait que nous comptions le salaire de Fanny, les contributions des différentes organisations, etc. Nous devrions pouvoir y arriver, mais je ne suis pas en mesure de vous répondre maintenant de manière scientifique.

**Fanny BENEDETTI** – Je voudrais peut-être ajouter sur la première partie que le DOS Genre a été adopté en 2007, récemment et notre attention était plutôt mobilisée sur la préparation de la présidence de l'UE. C'est sans doute en partie au regard de ce calendrier qu'il est resté trop peu visible.

L'aspect intéressant du document, qui a été perdu par la suite, était l'approche par les droits. De plus, nous travaillons étroitement avec la DGM au sein de laquelle il y avait un chargé de mission à plein temps à la Direction des biens publics mondiaux et le poste a été réparti entre la rédactrice de la DGM, à plein temps, les collègues de la gouvernance démocratique et l'équipe de l'ambassadeur. Nous essayons de mutualiser au maximum même si nous avons des champs d'action bien définis. Personnellement, je pense consacrer environ 80% de mon temps au sujet, ce qui se fait au détriment de l'autre sujet que je dois couvrir notamment, le droit des enfants.

**Nicolas de RIVIERE** – Au départ de Fanny, nous allons réorganiser un peu le service pour veiller à conserver de vraies compétences.

**Fanny BENEDETTI** – La gestion des agences prenait aussi énormément de temps, et je pense que le changement ira dans ce sens. Il s'agissait d'un travail bien différent, de suivi administratif des agences onusiennes, budgétaire, des réformes, etc., qui mobilisait des compétences très différentes. La réorganisation pourra peut-être améliorer la situation.

**Caroline RESSOT** – Vous confirmez donc qu'il y aura une remplaçante à Fanny BENEDETTI ?

**Nicolas de RIVIERE** – Oui.

**Caroline RESSOT** – Sur la question du genre et à plein temps ?

**Nicolas de RIVIERE** – Je pense qu'elle gardera un portefeuille géographique mais je ne peux pas vraiment vous répondre précisément aujourd'hui.

**Caroline RESSOT** – Elle gardera un rôle de vigie comme actuellement ?

**Nicolas de RIVIERE** – Oui, de toute façon, il n'y aura pas de dégradation.

**Fanny BENEDETTI** – Jusqu'à présent, je n'ai pas de portefeuille géographique, je couvre l'ensemble, ce qui rend la tâche importante.

**Nicolas de RIVIERE** – En fait, le sous-directeur change aussi, donc il faut que je voie avec lui. Nous en saurons plus à la rentrée, quand il aura pris ses fonctions.

**Anne BIDEAU** – J'appartiens à Croix-Rouge française et à sa direction des relations et des opérations internationales, j'ai deux questions. La première est relativement générale et c'est sans doute un peu tôt pour y répondre. Vous avez cité beaucoup d'actions très intéressantes, les grands actes autour d'ONU Femmes, des résolutions des Nations Unies, tout cela est relativement récent, mais est-ce qu'au-delà vous avez déjà un bilan ? Cela serait intéressant de mesurer si nous sentons déjà quelque chose qui se transcrit dans une réalité sur le terrain, au niveau des femmes qui en sont les cibles.

Ma deuxième question, un peu plus précise, est la suivante. Vous nous disiez que dans la direction bilatérale, il y avait une unité ou un département qui se concentrait sur le placement des fonctionnaires internationaux. Est-ce que ce placement se fait en fonction des thématiques prioritaires pour la France ? Dans ce cas, est-ce que la France a effectivement des fonctionnaires internationaux qui travaillent sur la question du genre dans les agences ?

**Nicolas de RIVIERE** – Sur le premier point, nous essayons évidemment d'évaluer le bilan de ce que nous faisons. Pour ONU Femmes, c'est trop tôt car cette structure a été mise en place il y a moins d'un an. Donc il faut laisser au moins 2-3 ans. On peut indiquer que cette mise en place se passe bien et le fait d'avoir nommé Mme BACHELET est un bon signal, bien accueilli.

Pour le Conseil de sécurité, les abus sexuels dans les opérations de maintien de la paix (OMP) sont beaucoup plus surveillés qu'auparavant. Il y a une vraie prise de conscience des médias, des ONG et le système des Nations Unies fait beaucoup d'efforts, en formation d'agents notamment. Les contingents des OMP sont beaucoup de contingents du tiers-monde et sont peu formés. Par exemple, en Côte d'Ivoire, les contingents marocains avaient commis des abus, et les Nations Unies veillent à encadrer, à sanctionner, etc.

A propos des situations sur le terrain, comme en RDC, les viols massifs continuent et nous avons pris des mesures assez sévères. La CPI est compétente pour inculper, arrêter et juger les organisateurs de stratégies de viols massifs, les responsables. Parmi ces inculpés, il y a au moins un Congolais, dont les charges portent, pour partie, sur des sujets de ce genre. Le Conseil de sécurité prend également des sanctions contre des individus, chefs de milices en RDC, sous l'accusation de viol et de stratégies de viols. Ce sont des avancées lentes mais dans le bon sens.

**Fanny BENEDETTI** – Il y a deux autres aspects auxquels je pense concernant les OMP. Il y a vraiment une prise de conscience, par la communauté internationale, du lien entre les violences sexuelles et les questions de sécurité, renforcée par la nomination de Mme WALLSTRÖM. Concrètement, il y a un renforcement de la participation des femmes aux OMP, avec la création de bataillons uniquement féminins, au Libéria et au Burundi par exemple. C'est vraiment un grand progrès, qui a montré son efficacité dans certains cas où il y avait un besoin de se rapprocher de la population.

**Anne URTUBIA** – Pour enchaîner sur cette problématique, vous avez parlé des opérations de la paix, mais il y avait aussi des opérations de stabilisation des NU au cours desquelles on peut vérifier s'il y a des abus sexuels. Cela a été le cas en Haïti par exemple avec les responsables présumés d'un contingent Sri-lankais me semble-t-il, qui ont été renvoyés dans leur pays mais nous ne savons pas vraiment ce qu'il est advenu en terme de sanction.

Une deuxième question découle des Objectifs du Millénaire, dont les objectifs 5, 7 et 8, portent essentiellement sur la réduction des inégalités faites aux femmes, que ce soit en termes d'éducation, de santé mais aussi d'*empowerment*. Les indicateurs sont aujourd'hui relativement catastrophiques dans ce domaine spécifique. Quelle est votre appréciation ? Des évaluations sont-elles réalisées ?

**Nicolas de RIVIERE** – Sur le premier point, il y a en effet des abus sexuels par les contingents. Vous avez cité le cas Sri-Lankais en Haïti et ailleurs aussi. La première mesure de sanction consiste à les renvoyer. C'est le minimum que nous puissions obtenir. Cela a été le cas également des Marocains en Côte d'Ivoire. En général, quand le département des Nations Unies identifie ce genre de comportements, c'est la démarche adoptée. Ensuite, ce sont des contingents nationaux qui rentrent dans leur pays, donc en terme de poursuites, j'avoue que je ne sais pas trop et malheureusement, je crains qu'il ne se passe pas grand-chose. Les sanctions militaires intérieures

dans ces pays dépassent notre capacité. Il faut effectivement qu'il y ait des sanctions, mais avant tout il est impératif que les contingents présents se comportent bien.

Parmi les Objectifs du Millénaire, sur les 8, un est dédié exclusivement à l'égalité hommes/femmes, et les autres en matière de santé ou d'éducation, ont des implications. Evidemment, l'échéance est 2015 et les objectifs ne seront pas atteints mais ils ont le mérite d'exister et de mobiliser la communauté internationale.

**Fanny BENEDETTI** – Ce bilan a permis une remobilisation très claire et très nette de la communauté internationale sur ces sujets. Beaucoup de fonds additionnels ont été débloqués, tel Muskoka par exemple. La France a débloqué 500 millions d'euros sur 5 ans, pour atteindre cet objectif.

Sur la scolarisation des filles, résumant l'indicateur sur l'égalité, des progrès très importants ont été réalisés. Mais il y a encore beaucoup de problématiques et la DGM vous parlera d'une initiative sur l'impact des violences à l'école sur la scolarisation des filles.

**Nicolas de RIVIERE** – Dans les Objectifs du Millénaires d'ailleurs, comme le dit Fanny, le taux de scolarisation est un des objectifs numéro un.

**Claudie BAUDINO** – Une question sur les programmes de sensibilisation au genre dont vous avez parlé pour les agents de votre direction et du ministère. J'aimerais savoir par qui ils sont pris en charge, qui les fait ?

Et j'aimerais savoir également, peut-être une question de « cuisine interne », si le MAE fait des échanges de bonnes pratiques avec d'autres pays sur la prise en charge de ces questions par exemple, et sur la sensibilisation des agents, parce que je sais qu'il y a des cultures assez différentes selon les pays.

**Nicolas de RIVIERE** – Sur le deuxième point, je crois que cela doit être le cas et je sais que Mme LOISEAU est très mobilisée, active et vigilante à ces sujets.

Sur le premier point, je vais laisser Fanny vous répondre.

**Fanny BENEDETTI** – Sur ces questions, nous n'intervenons que de façon très ponctuelle. Par exemple, dans le cadre de la mise en œuvre du Plan national d'action, il y a un volet qui encourage les activités de formation, principalement à destination de personnels sur le point d'être déployés en opérations extérieures. Vus les moyens dont nous disposons, en concertation avec les partenaires européens, nous avons identifié ces formations comme étant les plus pertinentes.

Sur ces formations, le but du PNA est de mutualiser les ressources et d'identifier toutes les formations où il y a un besoin d'intervention sur le genre, la prise en compte de la problématique « femmes et sécurité » et la bonne compréhension des résolutions du Conseil de sécurité. Il y a eu des avancées citées, par exemple les engagements du ministère de l'intérieur. Nous intervenons lors de missions de policiers ou gendarmes qui partent sur les terrains d'opérations. Le ministère de la défense va au-delà de la formation puisqu'une fonction spécifique sur le genre sera créée et nécessitera aussi des formations de militaires.

Au sein du MAE, c'est vraiment notre priorité car il n'y a pas encore de formation spécifique. On intervient aussi pour la formation des différents attachés du ministère, attachés humanitaires, de défense. Le problème repose souvent sur un problème de ressources humaines.

**Michel FORST** – Dans votre direction, il y a également la mission des fonctionnaires internationaux. Est-ce des instructions ont été données à cette mission pour essayer de favoriser le placement de femmes dans des organisations internationales, notamment à des niveaux leur permettant de gravir progressivement les échelons et d'avoir une forme d'influence de la France au sein de ces organisations ?

Une autre question complémentaire. Vous avez aussi en charge la question des organes des traités, notamment des experts français qui siègent au sein des organes des traités. Est-ce qu'il y a une instruction donnée, dans l'identification des experts qui auraient vocation à remplacer ceux

qui siègent actuellement et visant à essayer d'identifier des compétences spécifiques permettant de présenter des femmes à l'élection ?

**Nicolas de RIVIERE** – Sur le premier point, la réponse est non. La mission des fonctionnaires internationaux est une petite équipe, accessoirement paritaire puisque la cheffe de mission est une femme avec une adjointe. Nous ne donnons pas d'instruction spécifique pour favoriser les femmes françaises à certains postes. Nous avons une stratégie d'ensemble de faire recruter des français dans les organisations internationales et c'est très compliqué. Nous avons une petite mission pour une énorme tâche, et il me semble que dans les niveaux élevés, nous essayons de décrocher des postes de responsabilités et l'important est que le profil proposé permette d'y répondre, c'est neutre au regard du sexe.

Au niveau des jeunes, pour les JPO, les Jeunes Experts Associés, la société française ayant quand même évolué dans le bon sens, il me semble qu'il y a autant de filles que de garçons, et peut-être même plus de filles.

Sur le point des experts, je ne suis pas informé. C'est un peu la même logique que les postes à niveau élevé ; à qualité égale, j'encouragerais une femme. Mon sentiment est que le dilemme se pose assez rarement car nous avons un nombre d'experts qui n'est pas infini sur telle ou telle spécialité.

**Caroline RESSOT** – Je vais me faire le relais de questions qui nous ont été envoyées par des membres du groupe de travail.

Je vais revenir rapidement, sur « femmes, paix et sécurité », sur un point qui, du point de vue de l'Observatoire de la Parité, est important. Il s'agit de la participation des femmes, pas seulement dans les opérations de maintien de la paix mais aussi dans la période post-conflit. Cela fait partie de la résolution. Nous souhaiterions savoir s'il y a des projets qui sont en cours dans le cadre du PNA pour favoriser les femmes et les organisations de femmes qui œuvrent déjà pour la paix et le maintien de la paix en dehors des opérations un peu plus militaires.

Ensuite, nous allons entrer dans les anniversaires de toutes les conférences mondiales des années 1990. L'approche de genre avait vraiment émergée à ce moment-là et nous attendons effectivement qu'elle y figure de façon intégrée. La première étant celle de Rio + 20, dans la préparation de cette conférence, avez-vous déjà une approche de genre ? En est-il de même pour celles qui vont suivre ? Allez-vous impliquer les associations compétentes sur ces questions, notamment féminines et féministes ?

**Nicolas de RIVIERE** – Je commence par la dernière question. Evidemment, nous allons associer la société civile et les ONG à la préparation de ces événements. Et au-delà, pour nous, il est essentiel d'avoir un dialogue constant avec vous, donc vous êtes toujours les bienvenus, collectivement, individuellement, etc., n'hésitez pas à nous solliciter, nous faire part de vos préoccupations, suggestions...

A l'époque du sommet de Pékin, la délégation américaine avait été conduite par Hillary CLINTON comme *First Lady*, et il est probable que les Américains se mobilisent de manière massive sur le sujet. Il faudra donc que nous le soyons aussi. Pour les autres conférences, qui n'ont pas pour objet principal les questions de genre, comme le développement, il est évident qu'il y a une approche de genre importante, et nous allons évidemment nous mobiliser.

Pour les opérations de maintien de la paix et les phases ultérieures, il y aura « mécaniquement » une présence de femmes supérieure dans la phase postérieure que dans la phase militaire. Nous essayons de promouvoir la dimension genre et la place des femmes dans les actions post-conflits, de reconstruction, stabilisation, Etat de droit.

En Afrique, où ont lieu les trois quarts des affaires gérées par le Conseil de sécurité, il est établi que donner davantage de responsabilités aux femmes est un élément de stabilisation et de bonne gestion. Les rapports de la Banque mondiale sont très précis sur ce sujet.

**Fanny BENEDETTI** – Je souhaite donner deux exemples concrets et récents sur la façon dont nous intégrons cette dimension au quotidien. Récemment, il y a eu une mission en Côte d'Ivoire du



directeur pour l'Afrique ainsi que d'autres directeurs, dont le premier volet était militaire. Maintenant, il y a une mission civile, et nous avons préparé avec attention le volet « renforcement de la participation des femmes à la sortie de crise, à la phase de transition ». Nous avons réalisé une note détaillée sur le sujet avec notamment des références précises d'ONG à contacter. En effet, notre représentation permanente à Genève, dans le cadre du dernier Conseil de droits de l'Homme, qui a adopté une résolution sur la Côte d'Ivoire mentionnant spécifiquement la situation des femmes, s'était aussi saisi de cette question et avait rencontré les ONG féminines ivoiriennes. Nous avons donc servi de relais et donné les contacts. Aujourd'hui, il faut réaliser un bilan pour savoir ce qui a été fait. C'est un exemple concret qui décrit notre mobilisation dans des situations comme en Côte d'Ivoire, en RDC. La fonction la plus difficile sur le genre est cette fonction intégrée de *mainstreaming*, qui prend beaucoup de temps, de ressources humaines.

L'autre application concrète, dans le cadre du PNA, est la collaboration que nous avons, depuis 2008, avec le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées (DCAF), l'organisation suisse spécialisée dans les réformes du secteur de sécurité, qui a une équipe très compétente sur le genre et la RSS. Ils ont développé toute une série d'outils, de formations, de sensibilisation dont nous avons financé la traduction en français car il y a déficit d'expertise et d'outils de travail en français sur ce sujet. Ces outils en français sont disponibles sur Internet. Cette organisation a lancé, avec le financement de la France (NUOI), un programme de sensibilisation au Mali et au Sénégal, qui a été présenté à la dernière *Task Force* sur le PNA. Ce sont donc des efforts faits pour sensibiliser les ONG, prendre un partenaire local avec des contacts au plus haut niveau du gouvernement pour faire un état des lieux de la prise en compte du genre dans les réformes du secteur sécurité, et sur la base de cet état des lieux, une restitution avec tous les représentants du gouvernement, pour aboutir, à terme, à des engagements concrets dans le cadre des réformes. C'est une stratégie assez intéressante qu'ils sont en train de mener et qui nous permet de les faire intervenir dans les Ecoles Nationales à Vocation régionales (ENVR), financées par la France dans les pays francophones, notamment au Mali justement.

**Caroline RESSOT** – Dernier point, pour rendre visible les actions concrètes dans le cadre du PNA, est-ce qu'il y aura une restitution publique bientôt ? Est-ce qu'il est prévu de communiquer sur ces éléments ?

**Fanny BENEDETTI** – Mis à part la participation de la CNCDH à la dernière réunion, et cela devrait se faire systématiquement, effectivement il y a une possibilité de faire une réunion tous les 6 mois. Nous l'avions prévu mais nous sommes un peu en retard parce qu'il fallait lancer l'exercice et c'était assez long. C'est un travail de longue haleine, mais il y a des avancées puisque maintenant nous avons des engagements. Nous voulions attendre qu'il y ait eu au moins 2 réunions pour pouvoir parler plus concrètement, mais je pense qu'à la rentrée, nous trouverons une date qui conviendra à tous. Il serait intéressant de faire intervenir des gens comme le lieutenant colonel en charge des questions à la Défense, qui pourrait nous présenter son document, avoir un échange dynamique avec des retours de terrain comme de membres de la gendarmerie ou de la police, qui ont passé 4 ans en RDC pour sensibiliser concrètement.

**Caroline RESSOT** – Merci beaucoup de vous être déplacés pour répondre à nos questions. Si vous pouviez nous faire parvenir votre questionnaire rempli d'ici le mois d'octobre, pour votre direction, ça serait parfait.

**Audition de Philippe THIEBAUD, directeur des biens publics mondiaux et de Gustavo GONZALEZ-CANALI, sous-directeur de la santé et du développement humain, représentant Christian MASSET, accompagnés par Pauline CHABBERT, chargée de mission « Genre / égalité femmes-hommes et développement »**

L'audition a été introduite par Michel FORST, secrétaire général de la CNCDH, qui a présenté le contexte général de l'évaluation du DOS Genre, et par Caroline RESSOT, secrétaire générale de l'OPFH, qui a présenté Monsieur de Rivière et rappelé que cette audition devait permettre de comprendre comment la direction en charge de l'élaboration des politiques et stratégies françaises relatives aux biens publics mondiaux met en œuvre la politique française genre et développement. Le point de vue personnel des personnes auditionnées leur a en outre été demandé, comme cela avait été fait lors des auditions précédentes.

M. THIEBAUD a occupé des postes très variés auprès d'organisations internationales et européennes, sur des sujets aussi techniques que les questions atomiques et spatiales ; il fut également, avant d'accéder au poste de directeur des biens publics mondiaux, ambassadeur à Séoul.

### **Intervention de Philippe THIEBAUD**

Je vais d'abord vous donner quelques éléments de contexte général.

Nous avons organisé au sein du ministère des affaires étrangères une réforme en 2009 avec la création d'une direction générale de la mondialisation, du développement et des partenariats.

Au sein de cette direction générale, ont été regroupées des activités au sein d'une direction des biens publics mondiaux qui s'articule pour l'essentiel autour de quatre sous-directions. L'une traite des questions de climat et d'énergie ; une autre traite des questions d'environnement et de gestion des ressources naturelles ; une traite des questions de santé et du développement humain et une dernière traite des questions de sécurité alimentaire et de développement économique.

Au-delà de ce cadre général, au sein de la direction, il y a une chargée de mission qui suit les questions de genre puisque ce sont des questions qui intéressent l'ensemble des activités des différentes sous-directions.

Pourquoi cette direction des biens publics mondiaux ? C'est en cohérence avec ce qui est fait dans le cadre des Nations Unies sur les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD).

Un certain nombre d'objectifs ont été définis et recoupent, pour l'essentiel, les domaines d'intervention des différentes sous-directions. Au-delà de l'objectif général d'éradication de la pauvreté et de développement, ils visent les questions de sécurité alimentaire, de lutte contre la faim, de lutte contre les maladies avec les objectifs 4, 5 et 6, d'accès à l'eau et à l'énergie, d'éducation et de genre. Toutes les thématiques des OMD se retrouvent peu ou prou au sein de cette Direction des biens publics mondiaux.

Une autre direction au sein de la DGM qui est celle de l'économie et du développement, est responsable de la définition de la stratégie globale française en matière de développement.

Nous pouvons tirer deux leçons de la mise en œuvre des OMD jusqu'à présent.

En premier lieu, cela nécessite une approche beaucoup plus transverse que jusqu'à présent. Les OMD avaient été conçus de façon verticale et l'élément transverse se limitait au financement, c'est-à-dire à la mobilisation des ressources pour contribuer à ces objectifs. Aujourd'hui, nous avons une plus grande conscience du fait que les objectifs ont une interaction, positive et négative. Par exemple, quand nous améliorons l'accès à l'eau et à l'assainissement, il y a un impact sur la sécurité alimentaire, la santé, etc.

Les questions de genre en particulier ont un impact positif sur l'ensemble des OMD. Tout ce qui est fait pour améliorer l'éducation, la santé maternelle et infantile a également un impact positif en matière de développement économique ou de sécurité alimentaire. Nous devons vraiment avoir une vision plus globale et transversale de ces différentes questions.

La deuxième leçon à tirer des expériences de la décennie écoulée pour la mise en œuvre des OMD est qu'ils étaient conçus avec des objectifs très généraux, globaux par grande région et les indicateurs sont beaucoup trop larges. Ils couvrent l'ensemble du monde avec une insuffisante différenciation par sous-région, voire par pays, voire à l'intérieur d'un pays, par grandes régions.

Par exemple, sur des objectifs en matière d'éradication de la pauvreté, il est cohérent de prendre en compte les données de l'Asie du Sud-Est et de l'Extrême-Orient avec la Chine. Les résultats pourront être très positifs alors que dans des pays d'Afrique subsaharienne, la situation ne s'est pas améliorée, voire s'est au contraire dégradée en termes relatifs et en termes absolus.

Il est donc nécessaire d'avoir une vision beaucoup plus focalisée par pays et plus fine que celle développée dans les OMD adoptés en 2001.

La priorité aujourd'hui est clairement d'essayer d'atteindre les objectifs fixés à l'horizon 2015 puisque c'est le terme qui était fixé. Mais vous évoquiez les possibilités d'amélioration de la situation. Toutes les réflexions qui s'engagent sur ce que devraient être les régimes post-2015 font ressortir la nécessité de cette vision transversale, d'avoir une approche plus différenciée par pays pour permettre une appropriation, au niveau local et au niveau régional, et donc une intégration plus forte du lien entre genre et développement qui est un sujet fondamental au niveau global mais aussi, et surtout, pour l'appropriation par les différentes communautés aux niveaux local et régional.

Il faut également avoir une réflexion moins en termes d'objectifs mais plutôt en termes de droits dans un certain nombre de domaines comme l'accès à l'eau et à l'assainissement mais également en matière d'intégration de ces éléments dans les stratégies des pays concernés et dans les politiques nationales qui sont à mettre en œuvre. L'essentiel du développement a été fait par les pays concernés qui mobilisent plus de 80% des ressources pour ce faire.

Après cette présentation du contexte général de la direction et du contexte international dans lequel s'inscrit notre action, je vous propose de présenter les actions spécifiques mises en œuvre par le ministère dans le domaine de cette politique genre et développement.

Je vais essayer de ne pas répéter ce qu'à pu vous dire Nicolas de RIVIERE concernant notre politique dans le cadre des Nations Unies sur le soutien que la France a apporté à la décennie des Nations Unies pour les femmes, la ratification de la Convention des Nations Unies pour l'élimination de toutes les formes de discriminations faites aux femmes, la participation au plan d'action de Pékin et aux Objectifs du Millénaire et notamment, l'objectif 3 sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Je peux reprendre si vous avez des questions sinon, je vous propose de passer à un autre point.

Sur cette base, la France a adopté en 2007 un document d'orientation stratégique qui a été et qui reste le pivot de la politique française en matière de genre dans le cadre des actions de coopération au développement. Il a deux objectifs essentiels, l'un concerne le respect des droits humains et l'efficacité de l'aide au travers de trois grands axes d'intervention : le plaidoyer politique, le soutien à des actions spécifiques en faveur de la promotion de l'égalité et l'intégration transversale du genre dans tous les secteurs d'activité.

Ce DOS a été complété fin 2008 par l'annonce par Monsieur Alain JOYANDET, secrétaire d'Etat à la coopération, d'un plan d'actions en faveur de l'autonomisation des femmes avec un certain nombre d'engagements : la création d'un poste de chargé de mission « genre et développement » au sein de la DGM et de la direction des biens publics mondiaux, la mise en place de formations « genre et développement » pour les agents du ministère des affaires étrangères et de l'agence française de développement et la nomination de points focaux.

Un rapport a également été demandé à Madame Chantal BOURRAGUE, parlementaire en mission, qui a été chargée de faire un certain nombre de propositions et d'évaluation de la prise en compte du genre dans la coopération française.

Il mentionnait aussi la mise à disposition pour le fonds de solidarité prioritaire (FSP) d'un programme d'un montant de 3 millions d'euros pour des actions « genre et développement économique ».

Il énonçait également le fléchage de 3 millions d'euros des fonds sociaux de développement en direction de projets spécifiques de soutien aux femmes.

Il prévoyait également le soutien d'un certain nombre de projets portés par l'AFD pour un montant total de 10 millions d'euros et le soutien à différents acteurs de la société civile pour un montant de 4 millions d'euros

C'étaient les grandes lignes de ce plan tel qu'il a été présenté par le secrétaire d'Etat à la coopération.

Le bilan que nous pouvons en faire est qu'il a été pour l'essentiel mis en œuvre avec des améliorations.

La création d'un poste de chargé de mission genre a été réalisée depuis janvier 2009.

Les formations au sein de l'AFD ont été organisées à destination des ONG françaises en 2010 à travers un certain nombre d'organismes. 235 personnes y ont participé dans 97 ONG et 4 réseaux.

Un outil a été élaboré à cette fin par l'agence en vue d'autres formations.

Des points focaux genre ont été nommés dans 8 services d'action et de coopération culturelle (SCAC) au Sénégal, au Togo, au Bénin, au Burkina Faso, en République Démocratique du Congo, au Cameroun, au Mali et au Niger qui correspondent aux pays dans lesquels il y a des actions prioritaires financées par le ministère des affaires étrangères.

Le rapport de Madame Chantal BOURRAGUE a permis de reprendre un certain nombre de propositions, notamment concernant la souscription des marqueurs genre développement de l'OCDE et la formation d'agents au sein de l'AFD a été l'occasion de l'élaboration d'outils à la disposition de tous.

En 2009, nous avons lancé le FSP genre et développement économique qui permet de soutenir les activités de 13 ONG françaises dans 6 pays d'Afrique de l'Ouest : femmes restauratrices du rue, productrice de karité au Burkina Faso, femmes et artisanat au Niger, femmes et production au Sénégal, au Togo, au Bénin et au Mali.

Il y a eu une première session de formation au management d'une vingtaine de femmes cheffes d'entreprises africaines en juillet 2010 en liaison avec l'ENA et une deuxième session aura lieu en mars 2012. Elle a été très bien accueillie et a bien fonctionné comme j'ai pu le constater lors de la remise des diplômes.

Nous avons également des actions d'évaluation des bonnes pratiques de la dimension de genre dans les activités économiques et d'actions entreprises en matière d'accès et de contrôle des ressources, d'accès à la formation, à la gestion des revenus et à la participation des femmes aux espaces de décision.

Pour ce qui est des crédits déconcentrés dans le cadre des FSD, sur l'année 2009-2010, les soutiens que nous apportons à ces projets s'élèvent à 4,8M€ dans 17 pays en faveur d'associations de femmes ou d'action favorisant l'égalité femmes-hommes sur des thèmes aussi divers et complémentaires que l'accès à la santé, la lutte contre le VIH, l'éducation, la formation professionnelle, la gouvernance. A titre d'exemple, notre ambassade au Mali consacre 75% de ses crédits au genre sur les composantes « renforcement du rôle des groupements féminins dans les quartiers » et « soutien à la micro-entreprise ».

Nous nous sommes efforcés à la fois de mettre en œuvre les grandes orientations du DOS et les engagements qui avaient été présentés dans le plan complémentaire, tel que défini par le secrétaire d'Etat à la coopération.

Sur un certain nombre d'actions et de projets plus spécifiques, je voudrais également mentionner le FSP Genre et Economie, le FSP sur la lutte contre les violences faites aux femmes qui démarre en 2011 et qui va mobiliser 1,4 millions d'Euros pour une période de 3 ans au Maroc, en Algérie, en Jordanie, au Niger, au Cameroun et au Mali. Il sera mis en œuvre en interaction avec le bureau régional d'ONU Femmes qui a été créé l'an dernier.

Un autre élément nouveau d'infléchissement est lié aux engagements pris dans le cadre du G8 et de Muskoka en matière de financement de la lutte contre la mortalité maternelle et infantile.

Le président de la République a annoncé que nous dégagerions 500 Millions d'euros sur 5 ans de crédit complémentaires au titre de la mise en œuvre des OMD 4 et 5. Et dans ce cadre, nous avons développé un projet de FSP d' « appui à la réduction de la santé maternelle et infantile » qui associe plusieurs agences des Nations Unies, UNICEF, FNUAP, OMS et bien sûr ONU FEMMES qui travaillera en collaboration avec le FNUAP et d'autres agences des Nations Unies.

La conférence de lancement aura lieu les 26 et 27 juillet à Paris et l'engagement financier nous permettra de mobiliser 19 Millions d'€ par an pendant 5 ans dont 1M€ géré directement avec ONU FEMMES. Ainsi, nous essayons de mener cet effort particulier sur les OMD 4 et 5, en association avec toutes les organisations internationales concernées, en particulier ONU FEMMES et le FNUAP sur les questions de santé maternelle et infantile et de violences faites aux femmes.

Par ailleurs, il y a un groupe de travail international sur les violences de genre en milieu scolaire qui regroupe des chercheurs, ONG, représentants de l'UNICEF et d'ONU FEMMES. Il doit remettre un rapport en novembre prochain, aux ministres de l'éducation africains pour une meilleure prise en compte des violences de genre dans les politiques éducatives. Cet élément sera intégré lors de la réunion de l'Association pour le développement de l'éducation en Afrique, qui est un des thèmes sur lesquels nous souhaitons plus particulièrement mettre l'accent.

Enfin, nous avons réalisé de nombreux documents d'analyse, des rapports, des documents de synthèse qui permettent de mieux souligner les enjeux de genre dans les différents domaines de coopération tels que l'éducation, la santé, le changement climatique, la sécurité alimentaire, la participation politique des femmes dans les phases de reconstruction post conflits. Nous avons organisé en janvier dernier un colloque sur « genre et changement climatique ». Il y aura en 2012 la conférence de Rio + 20 qui sera la grande conférence de bilan et surtout de prospective en matière de développement durable y compris sur une intégration de la question de genre dans les actions en faveur de l'économie verte.

De la même manière que la France assure cette année la présidence de G8 et du G20, nous avons, au titre du programme du G20 « développement », un certain nombre de piliers (9 piliers) identifiés lors du sommet du G20 de Séoul. Un certain nombre de propositions concrètes sont faites dans ces piliers. Qu'il s'agisse des questions d'intégration financière, de sécurité alimentaire, d'accès à l'énergie, à l'eau et aux infrastructures, la question du genre est intégrée dans les propositions et réflexions.

Gustavo peut donner quelques éléments supplémentaires, en particulier sur l'interaction avec les objectifs 4, 5 et 6 et la prise en compte de cette dimension dans la mise en œuvre de l'initiative de Muskoka et de nos engagements à ce titre.

**Gustavo GONZALEZ-CANALI** – Merci M. le directeur. En effet, au sein de la Direction santé et développement humain, nous avons le privilège de compter un agent à temps plein consacré spécifiquement au genre et une stagiaire qui fait un travail de temps plein aussi. Elles ont contribué à élaborer des propositions transversales, des documents, des fiches, etc et à animer la plate forme sur le genre.

Nous travaillons avec un budget contraint avec un budget moyen par Direction de 150 000 € par an, ce qui nous a conduit à réduire partiellement la subvention que nous accordions à l'ONG genre en action, mais cela nous permet toutefois de continuer à dynamiser cette approche.

Un élément capital pour nous est d'avoir une vision plus claire à partir de la sous-direction sur l'impact de l'éducation des jeunes filles aujourd'hui, notamment dans les pays en développement. Cela permettra de faire un lien avec la mortalité précoce chez les femmes, les violences faites aux femmes, la mortalité maternelle. Il s'agit de pouvoir identifier le lien entre éducation, santé et jeunes filles et de pouvoir approfondir cet axe principal pour pouvoir travailler en termes d'actions et d'interventions.

Nous sommes convaincus qu'il faut démontrer que les femmes plus éduquées seront éloignées des mariages précoces, accéderont à des positions de maîtrise de leur fécondité, sans pour autant passer le message que, pour être femme, il faut être mère. Cet élément est important et structurant pour la sous-direction. Il traduit l'esprit qui nous a porté dans le cadre du FSP de Muskoka où nous travaillons avec les 4 agences onusiennes, et les programmes qui seront fait dans le même cadre par l'AFD, pour avoir une cohérence d'actions dans ce domaine.

**Philippe THIEBAUD** – Voilà, nous allons peut-être ouvrir le dialogue sur cette base, si vous le souhaitez.

### - Echange avec les membres -

**Caroline RESSOT** – Merci beaucoup. Je propose que nous fassions un tour de table. Monsieur TOUBON, si vous voulez commencer.

**Robert TOUBON** – Je voudrais revenir sur les moyens.

Sur les moyens en général, j'avais cru comprendre au moment de l'élaboration du DOS genre, qui est né au cœur de la DGCID et développé par la DGM, qu'ensuite les autres directions du ministère seraient mobilisées autour du DOS Genre. Or, rien qu'aux auditions de ce matin, nous avons bien compris qu'il n'en a rien été.

A la DRH, nous pouvons dire qu'il y a une prise en compte du genre parce que nous avons une politique proactive de gestion des effectifs, notamment du ministère qui n'oublie jamais l'égalité hommes/femmes. Il en est de même à NUOI mais concernant le DOS, officiellement les responsables ne sont pas informés qu'ils doivent le mettre en œuvre.

A la DGM, ce n'est pas le problème mais c'est une question de moyens. Nous avons évoqué les points focaux dans les 8 pays de la ZSP, et au départ, il y avait des points focaux au sein de l'administration centrale, avec la responsabilité de diffuser le genre autour d'eux. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Vous avez évoqué des formations des ONG par l'AFD, mais au départ il était question de formations soutenues des agents du ministère, en centrale et sur le terrain, sinon il est difficile de généraliser l'approche genre et de la rendre spontanée et pas seulement tributaire de l'existence d'un ou une chargé-e de mission.

A propos d'un-e chargé-e de mission, je voudrais bien que Gustavo revienne sur la chargée de mission, notamment le fait qu'initialement, elle était rattachée à la Direction des biens publics mondiaux et qu'elle est maintenant au sein de la sous-direction santé et développement humain.

**Philippe THIEBAUD** – Pour revenir sur le dernier point concernant la chargée de mission. Cécile Sportis exerçait cette fonction et est partie. Notre objectif est de conserver une fonction de chargé-e de mission auprès du directeur et d'avoir une meilleure intégration au sein de la direction, donc un double rattachement est envisagé. Il ne s'agit pas de diminuer la fonction de chargée de mission mais bien d'un positionnement avec un double rattachement qui permettra de mieux intégrer les éléments dans un certain nombre de nos actions. Comme vous le savez, dans un contexte de RGPP, de non-remplacement, nous nous efforçons de maintenir la même capacité d'intervention en réorganisant le service. Comme vous le savez également, nous avons la double présidence du G8 et du G20 cette année, ce qui nous a aussi contraint à des réorganisations temporaires, qui maintenant sont terminées.

Concernant le DOS, je n'ai pas l'impression qu'il ait été oublié. C'est quand même nous, DMG, qui sommes censés conduire la politique de développement avec l'AFD, et j'ai l'impression que du côté de l'AFD également, cet élément est beaucoup mieux intégré qu'il ne l'était pas le passé.

En ce qui concerne la formation et sensibilisation des agents, c'est fait pour les nouveaux entrants ou pour les changements de postes. Nathalie LOISEAU a dû l'expliquer, c'est un élément qui est pris en compte, certes de manière progressive mais qui est intégré. La Direction des Nations Unies, nous paraît être consciente des principes du DOS et des éléments de base. Je vous concède qu'il y ait un principe de sensibilisation accrue à faire au niveau des directions géographiques, nous y travaillons, avec des contacts réguliers que nous pouvons avoir avec ces directions. C'est un travail qu'il faut refaire régulièrement dans un ministère où les agents changent de postes. Il est exact qu'à certain moment, vous aurez des interlocuteurs qui n'auront pas eu une sensibilisation particulière puisque c'est un processus qui prend du temps et se fait à l'occasion des mouvements.

**Gustavo GONZALEZ-CANALI** – La première chose est que nous avons, après le départ de Cécile Sportis, redéfini le responsable du pôle développement humain en le renommant un responsable du pôle « genre et développement humain », pour une meilleure visibilité, sur les questions de genre. Au sein de ce pôle, un agent sera dédié au genre et rattaché au directeur de sorte que la transversalité pourra être assurée avec la capacité de mobilisation et de lien indispensables dans le socle de la sous-direction développement humain.

**Mme Anne BIDEAU** – Bonjour, Anne BIDEAU de la Croix Rouge Française, de la direction des relations et opérations internationales.

Nous avons déjà évoqué beaucoup de questions. Pour revenir au thème de l'organisation et de la coopération avec l'AFD, je voulais savoir si vous aviez un mode de répartition des tâches avec l'AFD. Que revient-il au MAE et à l'AFD ?

**Philippe THIEBAUD** – Ces éléments sont intégrés dans un certain nombre de référentiels. Ce qui relève du MAE, c'est la définition de la stratégie.

Nous avons à la fois un plan d'orientation stratégique et un document de mise en œuvre pour définir ce qui est attendu de l'AFD. Le rôle du ministère est beaucoup plus un rôle d'orientation générale. Ensuite, il y a un certain nombre de marqueurs qui sont définis par l'AFD pour un certain nombre de projets, et qui doivent répondre à un certain nombre de critères, qui peuvent concerner les questions de genre, de développement durable, de respect d'engagement dans la lutte contre les émissions de CO2... Ensuite, l'AFD gère concrètement ses projets. Puis, certains projets importants sont soumis au conseil d'administration qui vérifie la compatibilité de ces projets avec les critères du POS et du COM et au sein duquel le ministère est représenté.

**Gustavo GONZALEZ-CANALI** – Nous sommes régulièrement sollicités sur des projets concrets de l'AFD pour donner un avis, avoir une vision quand le projet concerne nos secteurs spécifiques. Nous analysons le projet, émettons un avis parfois avec réserve ou en indiquant qu'il est cohérent avec le cadre stratégique qui avait été défini. Nous avons une approche de pilotage stratégique mais pas de micro-management.

**Robert TOUBON** – Est-ce que le critère « genre » fait partie de cet « examen de conformité » ?

**Gustavo GONZALEZ-CANALI** – Dans le cadre des demandes spécifiques, quand le projet nous est soumis, il l'est soumis dans sa globalité, donc nous l'analysons dans sa globalité et ce critère fait partie nécessairement de l'analyse.

**Philippe THIEBAUD** – Même si c'est un projet qui est soumis à d'autres directions ou d'autres sous-directions, il y a une grille et ces éléments sont pris en compte par les sous-directions concernées.

**Anne URTUBIA** – Bonjour, Anne URTUBIA, représentante de Médecin du monde et membre de la CNCDH. Je voudrais revenir sur les Objectifs du Millénaire. Nous savons que l'objectif 3 porte précisément sur la promotion des droits des femmes et de l'égalité entre genre, et l'objectif 5 est relatif aux soins et à l'éducation. Il me semble qu'il y a un travers qui n'aboutit pas vraiment car les

femmes sont perçues comme bénéficiaires de l'action qui va être menée et non comme actrices du droit à la santé et à l'éducation pour leurs enfants. C'est peut-être lié au fait que les objectifs ont été conçus en 2000 et qu'en 2015, nous ferons le constat que, peut-être, il faut réorienter les objectifs ciblés sur la question genre. Je voulais savoir quelles étaient les perspectives de changements dans ce domaine.

Une autre question concerne les coopérations bilatérales. Que ce soit dans les documents cadres de partenariat ou la rédaction de documents nationaux stratégiques etc., visant à la recherche de fonds, il me semble qu'il y a encore une faiblesse par rapport à l'intégration de l'approche genre. Est-ce que la France, en tant que partenaire de ces pays, peut avoir un impact, qui permettrait que l'approche genre soit beaucoup plus visible dans ces documents ?

**Philippe THIEBAUD** – Tout d'abord, s'agissant des perspectives au delà de 2015 pour les Objectifs du Millénaire, nous commençons à réfléchir dans une démarche qui est moins d'objectifs mais plus de droits et de reconnaissance de droits. Nous sommes dans une démarche qui sera beaucoup plus qualitative et qui mettra davantage l'accent sur le rôle des personnes, les droits qui leur sont obtenus que sur des objectifs strictement quantitatifs. Effectivement, c'est une des lacunes du système actuel. Ils étaient pertinents, ils le sont toujours, mais nous sommes conscients qu'il faut aller plus loin.

Le deuxième point est qu'aujourd'hui, nous reconnaissons que sur toute une série de sujets, (OMD 3, 4, 5 et 6), il y a des interactions fortes. Pour les objectifs 4 et 5, notamment sur la santé, nous nous efforçons de travailler en cohésion avec l'objectif 3. Il y a nécessairement une interaction, une interférence entre ces différents objectifs. A Muskoka, il a été dit que les objectifs 4 et 5 étaient ceux sur lesquels il y avait le plus de retard. Cela ne veut pas dire qu'on leur donnait plus de valeur que l'objectif 3, mais simplement qu'on concentrait les moyens dans des domaines où on pouvait compenser le retard par un engagement financier.

Nous aurons à la fin de l'année une conférence en Corée, sur l'efficacité de l'aide, mais aussi de l'efficacité des engagements des pays concernés, en termes de concertation des moyens et en termes d'actions.

De plus, la réflexion sur la redevabilité a été jusqu'à présent budgétaire, ce qui est tout à fait utile, mais aujourd'hui la réflexion est plus en termes d'efficacité et d'impact concret sur le terrain, qualitatif et quantitatif. Par exemple, il ne suffit pas que plus d'enfants aient accès à l'éducation mais de s'assurer de la qualité de cet enseignement.

**Gustavo GONZALEZ-CANALI** – En matière de santé, l'approche qui a été soutenue et sur laquelle nous avons travaillé, dans le cadre multilatéral, concerne l'élaboration des stratégies et de l'approche genre au sein du Fonds mondial. L'important est de répondre au besoin de financement d'un vaccin permettant la prévention d'un cancer du col de l'utérus pour toutes les jeunes filles. Nous travaillons à deux niveaux différents, pour pouvoir continuer à se battre pour une diminution des coûts, car c'est toujours un vaccin qui reste extrêmement coûteux, et pour mettre en œuvre de vrai programme de sensibilisation au sein des pays.

Par ailleurs, vous avez évoqué très justement les effets passifs des actions entreprises en faveur des femmes. J'ajouterai que les interventions ont été pensées trop verticales et ont atomisé les capacités des femmes à pouvoir être impactées véritablement de façon bénéfique. Nous travaillons maintenant à une approche intégrée, permettant d'une part, pour la femme qui va faire une prévention, de pouvoir récupérer une moustiquaire imprégnée, faire vacciner son enfant, dans le même cadre sans avoir à faire plusieurs démarches. D'autre part, cela leur permettra aussi d'accéder à des informations notamment avec une mobilisation des agents communautaires. C'est une approche plus intégrée, essayant de prendre en compte tous les besoins, et au-delà, de rapprocher l'aspect sanitaire, les problématiques d'assainissement pour encourager l'autonomisation des femmes.

**Caroline RESSOT** – Je vais me faire le relais d'un certain nombre de membres qui n'ont pas pu être présents.



De nombreuses études ont démontré que les politiques d'ajustement structurelles ont fait reculer l'accès des populations à l'accès à la santé, l'éducation et même l'eau potable et l'assainissement. Ces reculs affectent doublement les femmes dans les pays pauvres, parce qu'elles ont le plus de retard à rattraper et parce que la santé et le bien-être de leur famille reposent sur leurs épaules. Pensez-vous qu'en application du DOS genre, il faille creuser ce lien entre politique d'équipement et services publics et l'allègement des responsabilités familiales des femmes pour un accès à une plus grande qualité de vie et une plus grande égalité ? Si oui, quel programme pourriez-vous mettre en œuvre dans ce sens pour que plus de femmes participent à la conception et mise en œuvre de ces programmes, tant dans les pays du sud qu'en France ?

**Philippe THIEBAUD** – Sur les politiques globales, nous constatons qu'effectivement il y a des indicateurs globaux par pays et qui nécessitent probablement d'être améliorés, à des niveaux régionaux ou sous-régionaux, car il y a des disparités au sein des pays. Sur un certain nombre de données concernant l'accès à des besoins fondamentaux, nous constatons que les chiffres sont différents en fonction des zones rurales ou de spécificités régionales. Nous intégrons aujourd'hui mieux la nécessité d'avoir cette vision plus différenciée dans la construction des actions.

Aujourd'hui, nous nous efforçons de mettre l'accent sur des actions plus de nature structurelle par exemple pour le développement d'infrastructures ou de renforcement des systèmes de santé, au-delà de l'approche très verticale d'origine avec des programmes spécifiques. Nous essayons d'avoir une approche plus intégrée d'amélioration des systèmes de santé parce que c'est une nécessité et nous voyons bien que l'efficacité des interventions sectorielles ou spécifiques au niveau mondial est très différente d'un pays à un autre. Cela permettra de réduire un certain nombre d'inégalités de genre que nous pouvons constater.

Dans le domaine de la sécurité alimentaire notamment, nous intégrons aujourd'hui mieux la dimension genre qu'auparavant lors du lancement des Objectifs du Millénaire pour le développement. La sécurité alimentaire ne se réduit pas à l'accès à un certain nombre de produits. C'est aussi une meilleure prise en compte du rôle des femmes en tant que producteur et assurant la subsistance de la famille et ayant un rôle dans la nutrition et la sécurité alimentaire.

**Gustavo GONZALEZ-CANALI** – En complément, il est important de pouvoir travailler dans une approche pays coordonnée avec la nouvelle approche en matière de travail autour des besoins et des priorités.

Il faut une meilleure efficacité et une meilleure communication sur les programmes, avec en matière de santé par exemple, une homologation des projets et programmes nationaux, afin que la communauté de bailleurs reconnaisse les priorités du pays et harmonise leur intervention ensemble. Les organismes multilatéraux et la communauté de bailleurs partagent aussi les priorités en ce qui concerne la cohérence des aspects de prise en compte des impératifs du genre, d'une meilleure approche intégrée des systèmes.

La cohérence est indispensable. Par exemple, l'intervention d'un vaccin contre la diarrhée concourt à lutter contre la mortalité infantile. Néanmoins, son coût se justifie en soi mais pas s'il décède quand même d'une infection parce que les aspects d'eau et d'assainissement n'ont pas été pris en compte.

Cette approche intégrée est absolument essentielle. Le premier pas auquel nous avons contribué est par exemple, la mise en place d'une plateforme de système conjoint, en matière de renforcement de système de santé à travers le Fonds mondial. La banque mondiale et l'OMS donnent la garantie de la pertinence de cette approche globale sollicitée par les pays. Maintenant, nous sommes en train de finaliser de façon très pragmatique cette action. D'ailleurs, à l'issue de cette réunion, j'ai une téléconférence pour terminer le lancement d'une demande commune, multilatérale, pour le renforcement du système. C'est une réflexion commune pour pouvoir coordonner le financement de façon cohérente et qui puisse répondre aux critères prédéfinis comprenant les politiques du genre.

**Philippe THIEBAUD** – De la même manière, le PNUD a lancé un certain nombre de cadres d'accélération de la réalisation des OMD. Un certain nombre de projets pilotes sont développés dans divers pays comme le Togo ou le Vietnam. Dans ces programmes d'accélération, le rôle des

femmes est particulièrement mis en avant. Il y a une prise en compte de cette dimension dans une vision globale, coordonnée des projets de développement, qui intègre nettement le rôle des femmes dans ce domaine.

Un autre point à mentionner concerne les questions d'éducation. Les OMD ont été pour l'essentiel, tournés vers l'éducation primaire. Des progrès ont été faits même s'ils ne sont pas suffisants dans un certain nombre de pays. Il faudra les compléter par un certain nombre d'actions tournées vers l'éducation supérieure, professionnelle et vers la formation spécifiques aux questions de gestion et de création d'entreprise. C'est là aussi un élément de réponse. Comment mieux intégrer les questions d'éducation et comment davantage centrer sur la formation, sur des projets de gestion d'entreprise etc.

Dernier point à mentionner qui concerne les transitions dans les pays Moyen-Orient, pays arabes, sur lesquelles il y a une implication des femmes dans ces transitions démocratiques avec un certain nombre de programmes qui sont menés. Pauline pourrait peut-être donner quelques éléments sur l'institut qui a été mis en place et sur les projets développés par les Etats-Unis dans ce domaine ?

**Pauline CHABBERT** – La fondation pour la Méditerranée a été lancée en juin dernier. Elle est soutenue par le projet d'Union pour la Méditerranée de la présidence de la République afin de soutenir et renforcer l'action de la France, en partenariat avec les pays du pourtour méditerranéen, en faveur de la promotion des droits des femmes, de la lutte contre les violences faites aux femmes et de l'intégration du genre dans beaucoup de domaines.

Dans ce cadre, nous collaborons avec la fondation et nous étions particulièrement intéressés sur cette dimension de la participation politique des femmes à la transition démocratique et notamment aux enjeux en Tunisie, au Maroc et en Egypte. Ce sont des sujets d'actualité dans d'autres pays comme la Côte d'Ivoire, qui est en transition ou la RDC qui connaît des élections prochainement.

**Philippe THIEBAUD** – Ces éléments sont pris en compte dans la stratégie d'ensemble de partenariat qui a été lancée à Deauville en 2008 et qui va faire l'objet de réunions ministérielles de mise en œuvre au niveau du MAE et des ministres des finances fin septembre et courant octobre.

**Caroline RESSOT** – Avez-vous l'impression que c'est une démarche qui devient systématique aujourd'hui ? Est-ce que vous avez encore des difficultés à dire qu'il faudrait adopter une approche genre sur un dossier ou est-ce que cela apparaît relativement facile ?

**Philippe THIEBAUD** – Je suis probablement dans la position la plus facile parce que j'interviens surtout sur des questions d'orientation, de documents généraux, de réunions d'ensemble où la dimension genre est intégrée, il est certainement beaucoup plus facile de le faire dans le cadre conceptuel.

Les difficultés sont plus au niveau de la mise en œuvre. J'ai l'impression qu'en matière de santé, l'intégration est bonne, bien comprise, mieux articulée qu'elle ne l'était par le passé. Dans d'autres projets de développement, c'est probablement beaucoup plus difficile parce qu'il y a des logiques sectorielles dans ces domaines. C'est vrai pour les questions de genre comme c'est vrai pour d'autres questions. J'étais la semaine dernière à une réunion de la Banque Mondiale sur les stratégies bas carbone, nous avons eu une grande journée de discussion sur l'importance de la révolution industrielle sur les stratégies bas carbone. Quelqu'un a quand même fait remarquer que la Banque Mondiale venait de financer en Afrique du Sud un projet de combiné charbonnier qui allait émettre plus de CO2 que tous les pays africains réunis. Donc la Banque Mondiale, qui promeut la démarche de bas carbone, continue de financer des projets d'émission de CO2 majeures. Cet exemple n'est pas pertinent en matière de question de genre, mais il montre bien que, dans les grandes institutions de développement, il y a toujours des logiques qui sont fondamentalement sectorielles et verticales et l'intégration des thématiques transversales est souvent difficile à obtenir.

**Gustavo GONZALEZ-CANALI** – Dans les domaines concernant d'OMS et le multilatéral, nous avons beaucoup avancé en matière de définition des projets prenant en compte la dimension de genre.

Quand nous travaillons au quotidien sur cette dimension de genre, nous réalisons qu'il faut avoir une vigilance permanente parce que l'intégration naturelle du concept n'est pas encore acquise. Nous pouvons l'inscrire dans toutes nos politiques et dans tous nos documents, la faire voter par tous les conseils d'administration, donner de la consistance à ces engagements reste un enjeu majeur. Je pense que nous sommes à l'aube de la véritable intégration de cette dimension avec une véritable évolution ces cinq dernières années.

**Caroline RESSOT** – Est-ce que ces dossiers supposent un accompagnement particulier permanent ? La vigilance dont vous parlez est-elle à la fois dans l'élaboration, dans la mise en œuvre et dans le suivi ? Est-ce qu'il y a des acteurs ou des actrices qui ont plus de difficulté à intégrer cette démarche ?

**Gustavo GONZALEZ-CANALI** – Je pense que c'est la vision globale de la prise en compte de cette dimension qui n'est pas spontanée. Nous devons parfois rappeler qu'il faut la prendre en considération. Je pars de l'exemple absurde du nombre de femmes présentes dans un conseil d'administration, devons-nous écrire, graver dans le marbre qu'il faut une proportion pour tendre à la parité ?

Dans les instances multilatérales, nous sommes d'accord pour promouvoir cette approche et cette même lecture se décline dans l'ensemble des organismes. La réflexion et la proposition d'un programme et même l'analyse du programme d'un pays doit se faire à la lumière de cette approche. C'est là qu'il faut rester extrêmement vigilants pour s'assurer de la participation des femmes à la réflexion dès le début du programme pour ne pas avoir à corriger la copie ensuite et reposer la vision autour de ces engagements.

**Robert TOUBON** – C'est ce que je voulais dire tout à l'heure quand j'évoquais les moyens humains notamment pour permettre l'intégration du genre.

Comme la démarche n'est pas encore spontanée, pour jouer la mouche du coche, encore faut-il qu'il y ait suffisamment de mouches ! C'est le cœur de cette politique.

La RGPP repose sur des choix qui sont faits au regard des moyens mis à disposition de politiques. Or peu de moyens sont mis à disposition de cette politique comme nous pouvons le constater pour Muskoka dans le pôle santé alors qu'il y a 500 millions d'€ à gérer sur cet aspect sectoriel.

De même, quand vous évoquiez les politiques bas carbone, c'est également un champ qui ne devrait pas échapper au genre. Sur le terrain, de nombreuses femmes dans le monde font un feu chaque jour et s'il était remplacé par des foyers dits « améliorés », qui coûtent très peu parce que fabriqués localement, cela profiterait au carbone mais surtout aux femmes. Les filles ne passeraient plus la moitié de leur temps à aller chercher du bois et pourraient aller à l'école. Les infections des poumons seraient limitées pour les enfants. Voici certaines des vertus de l'approche genre qui n'apparaissent pas de façon spontanée, directe. C'est en ce sens que vos moyens gagneraient à être renforcés.

**Philippe THIEBAUD** – Nous arrivons à être présents comme dans les débats à Cancun sur procédures des comités d'adaptation dans lesquels les pays européens ont réintroduits la notion de genre qui était oubliée par les pays africains, latino-américain ou asiatiques. L'intérêt de la négociation pour eux consiste à savoir combien d'argent est mis sur la table.

Il est vrai que pour des questions comme la santé, nous avons des effectifs contraints mais nous avons également des moyens d'intervention à notre disposition pour mettre en œuvre la politique et ce n'est pas négligeable.

**Gustavo GONZALEZ-CANALI** – Il faut préciser que les moyens du pôle santé en termes d'effectifs, certes réduits restent constants.

**Philippe THIEBAUD** – Il faut également avoir conscience qu'une augmentation des effectifs à Paris se traduirait par une diminution des effectifs sur le terrain. Les arbitrages tendent à réaliser un équilibre pour l'efficacité des politiques à mettre en œuvre.

**Caroline RESSOT** – Pour rester sur les politiques de santé, une question transmise par Mme Bousquet porte sur la contribution au Fonds mondial, importante et appréciée car elle a permis

d'apporter des traitements antirétroviraux à un plus grands nombre de personnes atteintes du VIH-SIDA.

Or, pendant la même période, le SIDA s'est féminisé et aucun progrès ne peut être affiché concernant la prévention chez les femmes et les jeunes filles. Les nouveaux cas d'infections touchent parfois trois à huit fois plus les filles que les garçons du même âge.

Que fait concrètement la France en termes de prévention du SIDA chez les jeunes filles ? Combien la France dépense-t-elle pour cette politique ? Le Fonds mondial est-il le meilleur instrument pour protéger les jeunes filles vulnérables des adultes les exposants au VIH ?

**Gustavo GONZALEZ-CANALI** – Le Fonds mondial est un fonds fiduciaire qui finance des programmes présentés des pays ou leurs représentants comme des ONG ou comités spécifiques. La France y consacre des moyens considérables puisque c'est le deuxième contributeur mondial parmi les européens avec un budget de 360 millions d'€.

Nous n'opérons pas le choix des programmes sélectionnés car nous sommes dans un cadre multilatéral. Néanmoins, lors de l'engagement du président de la République de faire une augmentation de 20% de la contribution française pour 2011-2013, nous avons indiqué que nous souhaitons qu'une vigilance particulière soit portée sur la mise en place de projets concernant la santé des femmes et des enfants. Je ne souhaite pas « féminiser » l'épidémie car cela revient à faire faire porter sa responsabilité sur les femmes alors qu'elles en sont également victimes.

C'est un fil rouge que nous poursuivons également dans les négociations en cours à l'ECOSOC pour identifier les publics vulnérables parmi lesquels les femmes, les enfants, les prisonniers, les usagers de drogue, les homosexuels, etc.

**Philippe THIEBAUD** – C'est une question récurrente dans le domaine de la santé car nous devons avoir un respect de la souveraineté des pays pourvoyeurs de crédits au sein du système onusien. Nous ne pouvons pas mettre de conditionnalité sans rentrer dans un schéma qui va à l'encontre de l'objectif poursuivi.

Nous sommes dans un jeu de persuasion, de soutien au niveau international et de soutien de bonne gouvernance des pays concernés et de rappel des engagements de ces pays. C'est pourquoi nous développons des actions de redevabilité entre les pays du G8 ou du G20 et les pays concernés. De la même façon que les pays donateurs doivent rendre compte de leurs engagements, désormais, les Etats récipiendaires doivent également rendre compte de la façon dont ils utilisent les fonds.

**Robert TOUBON** – Lors de négociation avec nos partenaires de documents qui peuvent concerner la lutte contre la pauvreté, avant de mettre en jeu toute question de souveraineté, nous nous situons d'abord au niveau de l'ambassade.

Cela suppose une formation des membres de l'ambassade car nous avons constaté que ces questions ne sont pas spontanées pour essayer d'introduire aussi diplomatiquement que possible cette approche de genre avec nos partenaires locaux.

**Philippe THIEBAUD** – Dans les cadres multilatéraux et européens qui sont majoritairement ceux concernés, il y a des actions menées au niveau de la DGM et une sensibilisation.

Néanmoins, l'exercice est délicat avec la mobilité des agents et il faut le faire de façon récurrente. Les besoins sont permanents.

C'est à l'occasion d'accords commerciaux que les négociations sont les plus emblématiques et que l'UE fait preuve de diplomatie pour qu'il y ait une prise en compte d'autres dimensions auxquelles elle est attachée comme le genre.

**Anne URTUBIA** – En ce qui concerne la protection sociale, dans les pays dans lesquels la plupart de la population n'a pas accès aux biens fondamentaux, avez-vous le sentiment qu'il y progressivement un plaidoyer qui se met en place, de la part des pays ou d'acteurs de pays, en faveur d'une protection sociale auprès des bailleurs potentiels car la santé a un coût qui doit être financé ?

**Philippe THIEBAUD** – Concernant le socle de protection sociale, nous sommes très proactifs au sein des Nations Unies, dans le cadre de l’OMS et du G20.

Dans le cadre de la présidence française du G20, c’est vraiment une de nos priorités en cohérence avec ce qui est fait dans le cadre des Nations Unies et de l’OMS.

Dans le cadre des Nations Unies, nous encourageons le secrétaire général à développer un panel dit de « haut niveau » sur le développement durable comprenant un socle de protection sociale. Ce sera sans doute également évoqué dans le cadre de Rio + 20.

**Gustavo GONZALEZ-CANALI** – Dans le cadre de l’OMS, il y a l’initiative P4H ou provided for health que la France et l’Allemagne ont lancée avec le BIT et l’OMS, hébergé par l’OMS et que nous finançons.

Aujourd’hui, la Suisse et l’Espagne intègrent ce projet qui travaille pour la mise en œuvre de projets et d’un plaidoyer pour une couverture d’assurance maladie dans tous les pays qui le souhaitent. Il s’agit de mobiliser une expertise afin de proposer des modalités concrètes de mise en œuvre en tenant compte des spécificités de chacun.

Nous venons de participer à un congrès à Montréal sur l’économie et la santé pendant lequel a émergé l’importance d’une couverture maladie dans le cadre global d’une protection sociale. Pour la première fois, un quasi consensus apparaît avec une vision participative du financement permettant une gratuité des soins, à un certain niveau, dans la mesure où il doit toujours y avoir un payeur. Cette approche prend tout son sens avec le secteur non formel, le microcrédit ou les tantines ou modalités de financements que les femmes ont organisées pour assurer leur autonomie.

**Caroline RESSOT** – Quand vous évoquez la protection sociale, incluez-vous le planning familial ?

**Gustavo GONZALEZ-CANALI** – Comme nous sommes dans une approche très large de la protection sociale, en effet, cela pourrait en faire partie dans la mesure où nous l’avons toujours défendu dans de nombreuses instances notamment au regard de la santé maternelle, infantile et reproductive, même si cela n’est pas explicite aujourd’hui.

**Philippe THIEBAUD** – D’ailleurs sur ces sujets, ce sont vraiment les européens qui sont volontaires.

**Caroline RESSOT** – Merci infiniment. Peut-être souhaitez-vous faire quelques mots de conclusion ?

**Philippe THIEBAUD** – Je vais laisser la parole à Pauline et Charlotte si elles souhaitent apporter des précisions.

**Pauline CHABBERT** – Vous avez évoqué que la question du genre n’était pas systématique et en effet, elle résulte, selon moi, de beaucoup des personnes.

Le genre interroge beaucoup au Sud mais également au Nord, le fonctionnement des sociétés pour l’organisation professionnelle et personnelle. Les réponses ne sont pas simples.

Depuis deux ans et demi, le plan d’action et la création du poste de chargée de mission genre, les évolutions sont notables et j’ai pu les constater. Il reste des défis et vous nous aiderez à les relever grâce aux recommandations que vous pourrez faire dans le cadre de cette évaluation.

Un des axes sur lesquels nous pourrions travailler est la formation des agents pour faire en sorte qu’ils soient plus sensibilisés à ces questions avec une difficulté. Nous pouvons proposer une offre de formation en genre et développement et il n’est pas sûr que nous ayons une demande. Nous avons tenté de le faire et cela existe dans le réseau des ambassades et au sein du département mais c’est un vrai problème à surmonter.

**Caroline RESSOT** – Nous attendons de votre direction le questionnaire rempli d’ici le mois d’octobre, si c’est possible. Encore merci.

➤ 27/07/2011 : Auditions de responsables du ministère des Affaires étrangères et européennes :

**Audition de Régis KOETSCHET, chef de la Mission des relations avec la société civile**

L'audition a été introduite par Michel FORST, secrétaire général de la CNCDH, qui a présenté le contexte général de l'évaluation du DOS Genre et les personnes présentes, et par Caroline RESSOT, secrétaire générale de l'OPFH, qui a présenté Monsieur KOETSCHET et rappelé que cette audition devait permettre de recueillir des éléments sur la manière dont la mission en charge de l'animation des partenariats entre le ministère et les acteurs de la société civile met en œuvre cette politique française.

Monsieur KOETSCHET a occupé des postes d'ambassadeur en Irak, en Afghanistan ou encore en Libye et a été en charge, notamment, des affaires stratégiques et des politiques de développement.

**Intervention de Régis KOETSCHET**

Je vous remercie d'avoir souhaité que la Mission des relations avec la société civile soit partie prenante de cette évaluation. Cette évaluation porte sur des documents de référence, fondements de la politique française « genre et développement » ou « égalité femmes hommes et développement » et sur leur mise en œuvre. Mon propos résultant aussi du constat que le soutien aux ONG et à la société civile dans ce domaine est pris en compte dans ces textes constitutifs et contribue à cette politique :

- Le document d'orientation stratégique appelle à un soutien accru aux collectifs, il évoque la question des plaidoyers, ainsi que le renforcement de l'action internationale des ONG « genre ».
- Le plan d'action d'Alain JOYANDET, élaboré fin 2008, évoque aussi cette question à travers à la fois le FSP qu'il met en place en direction des femmes, actrices du développement et également du fléchage s'agissant du fonds de solidarité de développement (FSD) en direction d'une trentaine de nos postes.
- Enfin, d'une façon que je trouve assez intéressante, j'ai noté le rapprochement textuel qu'il y a dans le dernier document important sur la coopération qui est le document cadre 2011 de la stratégie de développement, dans lequel la thématique de l'égalité femmes/hommes est juste celle voisine de la thématique société civile. Ces rapprochements sont pertinents à la lumière des printemps arabes.

Comment se décline cette politique au regard de ces orientations ?

D'abord, comment, dans nos instruments, la prise en compte du facteur genre s'est-elle développée en réponse aux éléments de doctrine qui étaient formulés par les autorités françaises ?

Je rappelle que nous ne partions pas de rien au moment du DOS puisque la France avait déjà entrepris un travail sur ces questions dès 2004 en partenariat avec la commission Genre de Coordination SUD afin de s'assurer que ces questions soient prises en compte dans les projets de terrain portés par les ONG, partant du constat que beaucoup de projets collectifs n'accordaient finalement qu'un rôle secondaire aux femmes en tant qu'actrices et qu'ils ne permettaient pas une prise en compte durable du concept. Il y avait visiblement matière à définir un certain nombre d'outils.

A l'issue du DOS, nous avons véritablement mis en place des éléments pour intégrer le genre dans les outils de cofinancement, grâce à la modification du Vadémécum, c'est-à-dire l'instrument

par lequel les ONG peuvent avoir recours à des financements de la MAAIONG (Mission d'Appui à l'Action Internationale des ONG) du MAE :

- La notion d'égalité hommes femmes, directement mentionnée dans ces documents, apparaît comme un facteur de qualité pour les conditions générales d'éligibilité aux cofinancements.

Nous le constatons également pour les conventions de programme avec le même type de marqueurs portant à la fois sur la justification des programmes et sur les impacts sur la réduction de la pauvreté et des inégalités entre les femmes et les hommes dans le développement.

277 projets « genrés » ont été cofinancés entre 1995 et 2007 avec une nette augmentation à partir de 2001. Dès lors, nous avons pu observer un certain nombre d'améliorations grâce à ces projets portant sur la santé, la formation, le microcrédit mais aussi, la défense des droits et la lutte contre les violences.

Cette démarche va être renforcée et poursuivie à l'occasion de la réforme qui voit les responsabilités exercées par la MAAIONG transférées à la Division des partenariats ONG de l'Agence française de développement qui fournit un dispositif d'appui aux initiatives des ONG notamment avec un comité d'attribution interministériel comprenant deux représentants du MAE.

Ce qui figurait dans le Vadémécum est transposé et renforcé au niveau des guides pratiques et de la note d'initiative qui doit désormais accompagner les demandes de projets.

En application des instructions du DOS, le genre devient un des critères de sélection des projets de terrain, je vous invite à vous référer à la page 15 des guides pratiques, consultables sur le site internet de l'AFD, pour avoir accès aux demandes de financement.

Il y a des critères environnementaux et sociaux y compris sur le genre et l'égalité femmes-hommes. Le projet doit intégrer cette approche et notamment permettre aux femmes et aux hommes d'accéder de manière durable et équitable aux services et infrastructures mis en place.

De même, le genre devient un critère d'action et d'évaluation. D'ailleurs, dans les deux guides de procédure, les femmes figurent dans la liste des groupes cibles et en exemple d'indicateurs.

Les ONG doivent, dans leur demande sous la forme d'une note d'initiative, expliciter l'impact du projet en termes de genre.

L'AFD assure donc l'application des mesures préconisées par le DOS en renforçant la prise en compte du genre dans la présentation des cofinancements de projets.

Cette prise en compte est plus importante dans la facilité d'innovation sectorielle par les ONG (FISONG) qui est un dispositif propre à l'AFD.

Cette dernière définit une stratégie et les ONG peuvent proposer des actions qui entrent dans ce cadre. L'approche genre a alors été reprise comme un critère de sélection obligatoire depuis 2010 et il y est fait expressément mention dans les deux appels à candidatures de 2011 :

- « Tous les soumissionnaires doivent veiller à prendre en compte le genre et la question des équilibres hommes femmes qui doit obligatoirement être intégrée dans les projets et est examinée comme partie de la recherche d'innovation. »

- De la même manière, « les projets présentés doivent obligatoirement prendre en compte la question du genre. »

Nous sommes bien dans la ligne de la proposition figurant dans le rapport de Mme Chantal BOURRAGUE qui avait été également rédigé à la demande d'Alain JOYANDET, sur les critères d'octroi d'APD aux ONG et l'obligation de détailler la façon dont les projets garantissent des opportunités et des ressources équivalentes pour les hommes et pour les femmes.

Pour autant, s'agissant de cette prise en compte du genre dans les critères, de nombreuses marges d'amélioration demeurent.

Encore trop de dossiers visent de manière insuffisante la recherche d'une meilleure égalité hommes femmes.

Cela amène la réflexion, conduite entre l'AFD et Coordination SUD, à se poursuivre afin de renforcer les exigences en matière de genre. Ce constat est partagé par tous les acteurs : AFD, MAE et communauté associative, même si les regards apportés divergent.

Il est même parfois évoqué de la déception de part et d'autre notamment lors de la rencontre « Nous avons osé le genre » en décembre 2010 au MAE. Il s'agissait de faire un premier bilan sur la mise en œuvre de ces instruments.

Des avancées en matière de critères, d'outils et de références peuvent être imaginées et c'est l'un des objectifs poursuivi dans le cadre du dialogue qui doit se tenir à la rentrée pour mieux répondre aux exigences liées à la prise en compte de cette thématique.

Comment a été mis en œuvre le soutien aux ONG en matière de genre ?

Notre première action a porté sur la structuration du milieu associatif et sur le renforcement de sa capacité d'expertise au travers des cofinancements apportés :

- On peut penser à la plate forme française des ONG, Coordination SUD, qui a mis en place une commission thématique genre et dont la requête de cofinancement auprès de l'ADF y fait référence.

- Un autre soutien est celui apporté aux réseaux et notamment au réseau universitaire Genre en action soutenu depuis 2003 par le MAE conduit à s'ériger en association en novembre 2009 et qui a, à ce titre, bénéficié d'une subvention de l'AFD en mars 2011 pour le fonctionnement du réseau d'Observatoires de l'égalité et des genres, dispositif qui associe un certain nombre d'Observatoires nationaux, y compris français, et qui a été recommandé par la conférence internationale de l'OIF.

- Ce soutien aux ONG se traduit également par le financement de formations.

Là encore, cela faisait partie des pistes identifiées par le DOS. Un cofinancement a été apporté au F3E (fonds pour la promotion des études préalables, des études transversales et des évaluations) pour la mise en place d'un dispositif de formation destiné aux associations mais également aux institutions décentralisées et hospitalières.

Il vise à renforcer les capacités d'évaluation et les capacités pour mener des actions en matière d'intégration du genre de qualité. Un premier cofinancement a été apporté en 2008 sur une formation genre puis, en 2009, les opérations de formations, incluant la dimension de genre, ont reçu un financement plus important. Elles ont bénéficié à 124 associations de solidarité internationale.

Ces formations visent aussi à doter les participants de méthode opérationnelle pour améliorer l'efficacité de leur action et atteindre leurs objectifs en matière de droits humains.

Il peut également y avoir des formations ad hoc. Par exemple, Handicap international a bénéficié d'une formation réalisée sur deux jours par F3E à Lyon dont je peux vous faire parvenir le programme.

- La troisième forme de soutien et de structuration relève de l'animation du réseau avec la fameuse plate forme informelle « Egalité femmes - hommes et développement ». C'est une structure de concertation qui rassemble ONG, opérateurs, collectivités territoriales, chercheur-e-s, personnalités qualifiées sur les questions de droits des femmes et de prise en compte du genre dans le développement.

Les membres de la plate forme ont d'ailleurs participé à l'élaboration du DOS et la dernière réunion du 31 mai dernier était l'occasion de dresser un premier bilan à la fois des événements internationaux et des activités menées par le MAE, les parlementaires et les ONG depuis janvier 2010. Un tour de table a eu lieu aussi pour recueillir les observations et les attentes des uns et des autres.



- Enfin, j'ai évoqué l'exercice « Nous avons osé le genre ». Il y avait eu un premier exercice « Osons le genre » toujours en partenariat avec Coordination SUD dont l'idée était de lancer la réflexion sur cette thématique et qui s'est poursuivie, en décembre 2010, avec un bilan des bonnes pratiques mises en œuvre en présence de plus de 80 représentants de la société civile.

La deuxième déclinaison est au niveau des projets cofinancés qui contiennent des éléments liés à la question du genre ou de l'égalité femmes hommes :

- Il y a tout d'abord les projets qui relèvent des deux appels à initiative SIDA et Droits de l'Homme, mentionnant le genre dans leur champ d'intervention.

Pour celui sur les Droits de l'Homme, le DOS était mentionné expressément comme un document d'orientation. La liste des projets peut également vous être transmise.

L'appel à initiative sur les Droits de l'Homme fait aussi référence à la stratégie de gouvernance de la France et montre d'une manière très précise comment la question des femmes doit être prise en compte et sur quelle base des projets peuvent être présentés.

Parmi les projets sélectionnés dans le cadre de cet appel à initiative, plusieurs ont une dimension genre : appui aux femmes victimes de l'exploitation sexuelle et de traite humaine, renforcement des capacités institutionnelles au Laos, programme de prise en charge des femmes et des filles vulnérables en RDC, par exemple.

- Au-delà de ces appels à initiative, il y a, dans le cadre des projets qui sont soumis à la DPO de l'AFD, des projets qui relèvent des mêmes thématiques. Je peux citer plus particulièrement le projet Quartiers du monde qui est un réseau dans les quartiers populaires en France, en Afrique et en Amérique Latine visant à l'*empowerment* des femmes, à la conquête de droits et à l'économie solidaire. La fiche d'instruction de ce projet sur le site de l'AFD démontre en quoi ce projet est très intéressant. D'ailleurs, il avait été jugé très positivement par l'AFD. Il a un budget de 390 000 € sur la période 2010-2012

Je voudrais aussi citer le projet d'Humaniterria International en Afghanistan, une campagne de prévention sur l'immolation des femmes menée en décembre 2009.

Une Convention programme de Groupe Développement a porté sur la protection des enfants et des jeunes contre la traite et l'exploitation sexuelle en Afrique à travers l'éducation, l'insertion socio-économique, le renforcement des capacités locales, la mise en réseau, la capitalisation et le transfert de compétences entre continents.

Egalement, le projet de Médecins du monde porte sur la lutte contre les violences sexuelles par le développement d'un programme de santé mentale communautaire dans le Nord Kivu.

De la même manière, il y a un nombre important d'autres projets qui, soit directement soit dans une de leur composante, concerne le genre, dont le détail peut vous être envoyé.

Concernant le plan d'action lancé par Alain JOYANDET, deux composantes concernaient les ONG et la société civile :

D'une part, il y a eu la mise en place d'un fond de solidarité prioritaire (FSP) mobilisateur genre et développement économique en Afrique pour les femmes actrices du développement.

D'autre part, il prévoyait un fléchage des FSD en direction d'une trentaine de postes du MAE qui étaient incités à ce que les FSD mis en place soutiennent pour au moins 100 000 € des projets concernant le genre et l'égalité hommes femmes. Ce plan contenait d'autres composantes mais ne relevant pas directement de la société civile.

Pour ce qui est du FSP mobilisateur, c'est une construction intéressante qui contribue à la réalisation de l'OMD 3 « promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes » et favorise cette égalité dans l'activité économique comme un facteur de développement et de stabilité.

Sa philosophie est d'articuler deux types de démarches :

- Une démarche portée par des ONG de développement, réunies en consortium autour de deux approches en Afrique de l'Ouest, l'une sur la transformation agroalimentaire (restauration de rue, maraîchage, beurre de karité,...) et l'autre sur l'artisanat et le petit commerce.

- Démarche à laquelle se sont également associées des ONG qui interviennent sur des thématiques « genre » (formation, plaidoyer en faveur d'une meilleure prise en compte de la dimension genre dans les espaces de gouvernance et dans les politiques de lutte contre la pauvreté).

L'idée est de provoquer un croisement, une synergie tendant à faire entrer des notions de prise en compte du genre pour des ONG de développement et permettre aux ONG genre de mieux intégrer et comprendre les thématiques du développement. Cet exercice est en cours et demain, il y a une réunion du comité de pilotage pour faire le point sur la façon dont les projets se développent.

Dans le cadre de ce projet, le travail de Titouan LAMAZOU sur les violences faites aux femmes en RDC a contribué à la reconnaissance des actions de l'ONG LYSISTRATA, dont il est le parrain.

S'agissant de ce FSP, il se développe positivement. Il a permis de promouvoir des éléments de réflexion et d'identifier des outils. Néanmoins, il a été confronté à un certain nombre de difficultés liées notamment à la situation au Sahel et au rappel des volontaires de solidarité internationale qui se trouvaient en particulier au Niger.

Globalement, le bilan est satisfaisant et, parallèlement, une formation à l'ENA pour les femmes chefs d'entreprise a été organisée en juin 2010.

La deuxième déclinaison du plan JOYANDET concerne le fléchage de 3 Millions d'€ sur 30 ambassades en matière de FSD pour des actions égalité / genre. Un bilan de cette action montre que l'objectif a été largement atteint et même que cette recommandation avait été anticipée, comme je l'avais fait quand j'étais en poste en Afghanistan, dans la mesure où c'est un outil adapté pour traiter des sujets sociaux liés aux femmes ou à l'enfance vulnérable.

Ainsi, cet objectif a été largement dépassé et nous poursuivons aujourd'hui, dans l'identification des derniers FSD accordés, dont le dernier en date est la Tunisie, la prise en compte des questions de genre. Nous avons profité d'un développement à caractère pédagogique.

Je peux vous citer quelques exemples comme la gestion de la rénovation d'un marché confiée à une association de femmes en Côte d'Ivoire qui leur permet d'améliorer leurs conditions de vie en pérennisant leurs activités, l'appui au développement de micro-entreprises porté par une association de femmes au Cameroun, un centre de formation de jeunes filles en teinture ou maraîchage et des cours d'alphabétisation au Bénin, l'appui à la commercialisation du manioc pour une union de groupement de femmes productrices au Togo, etc.

Dans les observations formulées suite à cette enquête-bilan, il a été intéressant de constater la qualité des projets FSD et la qualité des partenariats établis entre les associations genre et développement. Ces observations conduisent à renouveler ce type de projets.

En conclusion, je voudrais faire trois séries d'observations.

La première est de relever un progrès incontestable dans la définition et l'élaboration de nos documents de référence et dans la mise en œuvre d'instruments qui accompagnent ces documents. J'ai le sentiment qu'un sillon est creusé et que la prise en compte du genre est devenu incontournable dans les projets de cofinancement.

Pour autant, et pas uniquement pour les pouvoirs publics, des marges de progrès existent. Le constat est d'ailleurs partagé avec le milieu associatif pour dire que la société civile a des progrès à faire. Le débat de fond concernant une « catégorisation » du public visé : femmes ou jeunes doit encore être approfondi.

La deuxième observation concerne le volontariat de solidarité internationale qui est constitué à 59% de femmes pour l'ensemble des ONG. Ce constat se confirme pour le service civique et pas uniquement à l'international.

La troisième observation touche à la question politique et aux premiers enseignements que l'on peut tirer de ce que l'on appelle les printemps arabes. Un enseignement très fort et visible, est la place des femmes dans les manifestations en Tunisie, au Caire, au Yémen. Partout les femmes étaient présentes sur le terrain.

Ensuite, cela s'est traduit également à travers un certain nombre de revendications et de progrès comme lors de la préparation des élections en Tunisie ou la réaction d'une ONG de femmes en Egypte sur le texte constitutionnel.

Nous voyons par ailleurs se développer une réalité « pluri-acteurs ». Il est intéressant de le constater, dans le partenariat de Deauville, qui a été mis en place par les autorités françaises avec ses partenaires suite au G8 et notamment l'exercice Forum pour l'avenir. Un des premiers forums portait sur la thématique des femmes et a vu une nette évolution de la réflexion conduite par les sociétés civiles et particulièrement celles de la Méditerranée.

Ceci conforte l'attitude des autorités françaises. Nous avons mis en place des programmes concertés pluri-acteurs avec un certain nombre de pays dont le Maroc, l'Algérie, la Guinée - ce dernier a joué un rôle très important dans le processus de transition démocratique - et le Congo Brazzaville et la Moldavie, Bulgarie et Roumanie sur les thématiques de vulnérabilité.

Dans ce cadre, si on prend le programme du Maroc, l'égalité femmes-hommes figure parmi les valeurs fondatrices.

Dans les printemps arabes, nous avons pu voir un certain nombre d'indices précurseurs, y compris sur les thématiques de genre et d'égalité et c'est probablement l'un des enjeux à venir sur lequel il va falloir travailler.

Nous avons déjà commencé à le faire comme la semaine dernière, lors de la journée des conseillers de coopération, à l'occasion de laquelle j'ai animé une table ronde intitulée « Jeunesse, actrice du changement » et la table ronde suivante traitait de la nouvelle « e-diplomatie » avec une bloggeuse tunisienne. Il s'agit aujourd'hui à la fois de soutenir des projets pour répondre à des situations de vulnérabilité mais également d'encourager les femmes porteuses et actrices du changement dans tous les éléments liés à la gouvernance, dans la préparation des processus électoraux, etc.

La perspective de travailler sur ces sujets est une tâche exaltante.

### - Echange avec les membres -

**Caroline RESSOT** – Merci pour cette présentation particulièrement riche qui nous a déjà donné des éléments de réponse aux questions qui nous avaient été transmises. Monsieur CABOUAT souhaitez-vous poser une question ?

**Jean-Pierre CABOUAT** – Au préalable, je tiens à saluer la présentation très dense qui vient d'être faite.

Pourriez-vous être plus précis sur cette nouvelle action pluri-acteurs ?

Quelle stratégie peut être envisagée sur le fondement de ce que nous avons déjà appris des projets menés ?

Quels sont les leviers stratégiques de la coopération au delà de l'organisation de séminaire, les perspectives au regard de l'expérience française ?

A la lumière des printemps arabes, comment aider les femmes à être actrice et insuffler davantage d'évolution comme la reconnaissance du rôle des femmes dans l'économie en Afrique ?

Je vous remercie.

**Régis KOETSCHET** – Des progrès ont été faits dans l'esprit et dans l'action avec des sujets qui n'allaient pas forcément de soi pour des porteurs de projets qui estimaient que l'objectif était d'abord le développement et que la question du genre n'était pas la priorité.

Aujourd'hui, des outils comme le FSP sur les femmes actrices du développement en Afrique ont permis de faciliter les constats et les interactions. Il est apparu le constat que la journée de travail d'une femme pour la transformation est de 17 heures et 10 heures pour le conjoint. Les éléments d'inégalités très lourds se confirment.

On se heurte également vite à l'obstacle du foncier, domaine très inégalitaire pour les femmes. C'est un des leviers, un des axes à améliorer pour notre politique de coopération.

Pour autant, ces femmes, actrices du développement, sont une réalité de l'Afrique subsaharienne. Des tabous ancestraux et lourds, comme ceux liés à l'âge, sont en train d'être remis en question.

Le micro-crédit est également un levier indéniable, surtout lorsqu'il est porté par des associations de femmes.

**Caroline RESSOT** – Je vous fais part de questions que les membres du groupe de travail nous ont fait parvenir.

En lien avec l'idée que vous évoquiez de pluri-acteurs sur ces questions, les membres du groupe de travail en sont représentatifs dans la mesure où ils sont également membres de la plate forme que vous avez évoquée. Il en va de même pour les membres de la CNCDH et de l'Observatoire.

Cette richesse permettra de faire une évaluation précise jusqu'aux ONG locales qui nous feront part de leur appréciation des effets de cette politique.

Ainsi, la première question est celle d'Yveline NICOLAS, coordinatrice Adéquations. Le « Programme mobilisateur Genre et économie, les femmes actrices de développement » est une première en France, il rassemble 12 ONG du Nord et 40 partenaires ouest africains et constitue pour les acteurs français de la coopération et de la solidarité internationale, un lieu important de formation et d'expérimentation de l'intégration concrète du genre dans des projets. Mais une période de trois ans est très courte pour un tel processus, qui se veut en plus une vitrine de l'expertise française et devant déboucher sur des outils pratiques.

Est-ce que le MAE va se donner les moyens de poursuivre ce dispositif pilote et stratégique que ce soit avec une prolongation du FSP ou un 2ème FSP ou tout autre mécanisme ?

Je vous propose de poser les questions au fur et à mesure.

**Régis KOETSCHET** – Cette remarque est en lien avec le caractère contraint des finances publiques.

Pour autant, c'est un des budgets qui a été « sanctuarisé » et préservé, ce qui est encourageant.

Depuis ce FSP genre, un autre a été adopté pour lutter contre les violences faites aux femmes et les représentants de la Mission de la gouvernance démocratique que vous auditionnerez après moi, pourront vous donner plus de précisions sur ce point.

Le FSP sur les femmes actrices du développement est très intéressant et porteur. Une capitalisation des acquis sera nécessaire mais il est trop tôt pour apprécier la forme qui lui sera donnée.

Tout n'a pas été facile, comme le fait de construire rapidement avec des ONG très différentes, mais les réalisations sont encourageantes.

**Caroline RESSOT** – C'est pourquoi ces acteurs souhaiteraient voir la pérennisation du FSP et le constat positif que vous en dressez, malgré les difficultés réelles, fait partie des éléments qui nous ont déjà été présentés.

En termes de concertation et d'échanges, vous avez évoqué des séminaires comme « Nous avons osé le genre », les membres du groupe de travail s'interrogent sur la possibilité de financer l'organisation de tels événements de façon régulière ?

**Régis KOETSCHET** – Selon moi, une partie de la réponse ne relève pas de l'Etat mais de la société civile et du choix conjoint de priorités.

Ainsi, des structures de concertations comme celle de Coordination SUD doivent exprimer leur volonté sur ces priorités.

D'ailleurs, ces séminaires ne peuvent pas être trop rapprochés car il faut la matière et le recul nécessaire mais ils traduisent une grande confiance et franchise entre acteurs, ce qui est très positif et pas spécifique au genre.

**Caroline RESSOT** – Enfin, une question pour savoir quels moyens pourraient être accordés aux ONG genre et développement qui sont très peu à recouper ce double caractère, souvent petites et disposant de faibles financements, pour bien remplir leur mission et leur rôle d'acteurs et d'actrices dans les politiques de développement.

**Régis KOETSCHET** – Pour le cofinancement, nous fonctionnons et respectons le droit d'initiative des ONG et, en fonction, les instruments sont adaptés pour y répondre.

Pour tout ce qui est lié à un travail de structuration, c'est-à-dire pour répondre aux critères de la DPO de l'AFD, il faut une coopération concrète.

Là également, l'organisation en plateforme d'associations facilite l'obtention de cofinancements.

**Caroline RESSOT** – Pour votre information, nous ferons une série d'auditions des responsables de l'AFD à la rentrée et nous ne manquerons pas de leur demander ces précisions.

Par ailleurs, nous vous avons transmis un questionnaire et nous vous remercions de bien vouloir nous le retourner rempli, sans urgence, d'ici le mois d'octobre.

Vous avez indiqué un certain nombre d'informations, de documents que vous pourriez nous transmettre, cela complèterait cette évaluation.

Encore une fois, merci infiniment pour votre intervention.

**Michel FORST** – Juste une question rapide, je m'interrogeais sur le partage que l'on peut faire avec nos partenaires étrangers notamment agences de développement d'autres pays, sur des programmes similaires et comment dans l'évaluation, on peut traiter une duplication ou au contraire, mutualiser des coopérations pour les rendre plus performantes.

**Régis KOETSCHET** – Votre question implique deux remarques très courtes.

Il existe le réseau Gendernet de l'OCDE qui est un outil actif d'échanges et de bonnes pratiques dans ce cadre.

Il y a également la préparation d'un forum à la fin de cette année à Busan en Corée sur l'efficacité de l'aide et, les ONG, qui font parties de ce processus, souhaitent que les aspects de genre soient plus fortement pris en compte. Il me semble d'ailleurs qu'un courrier a été écrit en ce sens à M. Henri de RAINCOURT.

**Caroline RESSOT** – Merci encore pour le temps que vous nous avez accordé.

## **Audition de Cyrille PIERRE, directeur adjoint de l'économie globale et des stratégies du développement, accompagné de Nordine DRICI, chargé de mission à la mission gouvernance démocratique**

L'audition a été introduite par Michel FORST, secrétaire général de la CNCDH, qui a présenté le contexte général de l'évaluation du DOS Genre, et par Caroline RESSOT, secrétaire générale de l'OPFH, qui a présenté Monsieur PIERRE et rappelé que cette audition devait permettre de recueillir des éléments sur la manière dont la direction en charge des stratégies du développement met en œuvre la politique française « genre et développement ». La nature de la démarche adoptée (transversale, spécifique ou mixte), les sujets et secteurs concernés, les actions et programmes menés, le recours à des partenaires le cas échéant, la formation des personnels et partenaires, en France comme sur le terrain, faisaient partie des questions auxquels M. PIERRE était invité à répondre. Son point de vue personnel sur la mise en œuvre concrète de cette politique par sa direction, mais aussi sur les évolutions et améliorations éventuelles à apporter, ainsi que sur les enjeux de la politique française « genre et développement » lui a en outre été demandé.

M. PIERRE, Conseiller référendaire à la Cour des Comptes, a, au sein du MAE, suivi les affaires économiques et financières, à Bruxelles puis à Paris, avant d'être nommé directeur adjoint de l'économie globale et des stratégies du développement.

### **Intervention de Cyrille PIERRE**

Je vous remercie.

Je suis effectivement accompagné de Nordine DRICI qui est directement en charge, au sein de la Mission gouvernance démocratique, de programmes de coopération dans le domaine du genre dont il va vous parler dans un instant.

Je souhaite vous présenter les missions de la Direction de l'économie globale et des stratégies du développement qui est une nouvelle direction au sein de la DGM (Direction générale de la mondialisation, du développement et des partenariats) et dont la création témoigne du fait que l'on ne peut plus séparer aujourd'hui les questions économiques mondiales et les questions financières d'une part, les questions de développement d'autre part.

On ne peut plus mettre aujourd'hui d'un côté, les pays de l'OCDE et de l'autre, le reste du monde comme si c'était un bloc indifférencié : nous avons aujourd'hui un paysage économique et du développement totalement recomposé. Les questions économiques, financières et commerciales et les questions de développement sont les deux faces d'une même médaille, en quelque sorte.

Cette direction est une entité de la DGM parmi d'autres que vous entendrez dont celle principalement en charge des questions de genre qui est celle des biens publics mondiaux. Nous traitons la question de genre, dans une moindre mesure, avec une approche transversale et une approche partenariale.

Cette dimension partenariale traduit la volonté d'ouvrir la diplomatie vers de nouveaux champs, pas seulement les relations interétatiques ou avec les organisations internationales mais les relations avec l'ensemble des acteurs qui contribuent à la mondialisation : entreprises, ONG, collectivités locales, fondations comme les grandes fondations, Gates par exemple, etc. qui sont des acteurs majeurs du développement. C'est cette ouverture que traduit le terme partenariat.

Je propose de vous présenter l'organisation de la direction avant de développer ses actions.

Il y a trois entités au sein de la direction.

La première est la sous-direction des affaires économiques internationales qui est en charge des grandes questions de la diplomatie économique, aussi bien à travers le G8, le G20, l'OCDE, les institutions financières internationales et les sujets de régulation internationale économique comme la propriété intellectuelle, la question des sanctions économiques, la transparence financière, etc.

Les points d'entrée potentiels sur la question du genre concernent la façon dont les institutions financières internationales ou des groupes d'Etats comme le G8 ou le G20 peuvent donner une impulsion sur les règles du jeu économique mais aussi les normes en général comme celles concernant l'égalité entre les femmes et les hommes.

La seconde entité est la sous-direction des stratégies du développement. Comme vous le savez, le MAE n'est plus opérateur direct de l'aide au développement puisque c'est l'AFD. En revanche, cette structure assure la tutelle de l'AFD et définit les grandes stratégies françaises multilatérales, européennes ou bilatérales en matière de développement.

Elle prépare notamment, pour le compte du MAE, le comité interministériel de la coopération internationale et du développement (CICID) et les instances de pilotage du développement (au-delà du CICID, le conseil d'orientation stratégique – COS – ou des conseils d'administration de l'AFD).

Elle a également préparé le document cadre de coopération au développement interministériel.

Elle gère le pilotage, pour la partie française, de ce que fait l'Union européenne dans le domaine du développement, notamment au travers du Fonds européen de développement et les autres instruments européens. En effet, aujourd'hui 25% de l'aide française au développement transite par des canaux européens, ce qui représente une dimension majeure.

Cette structure a aussi un pôle sur le partenariat des financements innovants c'est-à-dire tout ce qui va au-delà de l'aide publique au développement au sens strict : les financements privés du développement, le rôle des fondations, la coopération avec les bailleurs émergents, depuis la Chine jusqu'au Brésil, les financements innovants complémentaires à l'aide publique traditionnelle, comme la taxe sur les billets d'avion.

Elle peut influencer sur les critères pris en compte dans l'allocation de l'aide française d'un point de vue sectoriel, géographique et thématique comme l'égalité et le genre, à travers la définition des orientations françaises au niveau européen, multilatéral et bilatéral à travers l'AFD.

La troisième entité de cette direction est la Mission de la gouvernance démocratique, domaine non transféré à l'AFD et pour lequel le MAE reste opérateur direct.

L'idée est d'appuyer tous les aspects les plus régaliens de nos partenaires : appui à l'Etat de droits, aux libertés publiques, aux droits de l'Homme mais aussi à la gouvernance financière de nos partenaires comme l'appui à la fiscalité, aux finances publiques ou également à toutes les actions en matière de décentralisation, déconcentration et de réforme de l'Etat dans les pays tiers.

Cette démarche est liée à des domaines qui tiennent à la construction de l'Etat, à la réappropriation de l'Etat par la société civile des pays en développement et aux Etats fragiles ou en situation post-conflits, dans lesquels il s'agit de reconstruire les bases de l'Etat.

Voilà le panorama institutionnel qui traduit bien l'imbrication des thématiques couvertes par la direction. Je vous propose d'en venir aux actions menées par la direction sur le genre.

Le premier rôle est normatif lors de la construction des règles du jeu économique et des normes du développement. Notre influence résulte de nos actions dans le cadre du G8 ou G20 quand nous cherchons à promouvoir la dimension sociale de la mondialisation ou les normes sociales internationales.

Le second rôle très concret de notre direction s'opère au travers la thématique des droits de l'Homme et des libertés publiques. Pour ce faire, nous disposons d'un instrument qui est le fonds de solidarité prioritaire (FSP) qui s'adresse aux pays dits de la zone de solidarité prioritaire (ZSP) soit 47 pays.

Nous avons un certain recul sur cet outil qui avait plusieurs objectifs stratégiques s'agissant des projets dédiés au genre.

Le premier objectif est de faire en sorte que les femmes ne soient plus la cible de violences physiques, morales ou psychologiques dans un certain nombre de pays en développement.

Le deuxième objectif est de sensibiliser les femmes dans des pays en développement à leurs droits dans les domaines politiques et sociaux.

Le troisième objectif, structurant, est de faire en sorte que les femmes soient une force de proposition dans la sphère politique et dans le débat politique.

Ces objectifs ont un lien très fort avec les objectifs du développement pour le millénaire et notamment l'OMD 3 qui est transversal en tant qu'il contribue à tous les OMD aussi bien en matière d'éducation, de santé, de nutrition, de lutte contre la pauvreté. C'est vraiment un objectif structurant.

Ces objectifs sont aussi regardés en lien avec l'objectif de stabilisation des Etats, d'un point de vue politique et social.

Comment ces objectifs sont-ils déclinés dans les FSP ? Je vous les expose brièvement et Nordine DRICI les détaillera.

Un premier FSP a été mis en place entre 2004 et 2008 pour un montant de 2,3 millions d'€. Il a concerné dans un premier temps six pays (Maroc, Algérie, Tunisie, Jordanie, Liban et territoire palestinien) autour du thème « accompagnement de la promotion des droits des femmes et de la famille dans le monde arabe ».

Actuellement, il y a un nouveau programme FSP de 2011 à 2013 sur la thématique « lutte contre les violences faites aux femmes ». Il recouvre un champ géographique un peu différent du précédent puisque trois pays arabes ont été retenus parmi les six précédents (Algérie, Maroc et Jordanie) et trois pays d'Afrique subsaharienne (Mali, Niger et Cameroun). Il met l'accent sur la dignité des femmes en détention et sur la participation politique des femmes au débat public.

Enfin, en cours d'exécution, puisqu'il vient de commencer, un projet en Afghanistan en lien avec ONU Femmes de 500 000 € sur deux ans sur la région de Kaboul et à l'Ouest du pays.

Je donne la parole à Nordine DRICI pour vous exposer le détail de ces actions mises en œuvre.

**Nordine DRICI** – Le premier programme qui a été mené en partenariat avec l'UNIFEM à l'époque et ONU Femmes aujourd'hui, a commencé en 2004. Il est, depuis, mené de façon continue à la fois dans le montage et le suivi du fond de solidarité prioritaire mais aussi dans le cadre de la promotion de l'expertise française au sein des structures d'ONU Femmes.

Ce projet avait 3 grands axes.

Le premier visait à faire un état des lieux des législations dans les six pays concernés afin de mesurer les évolutions encore nécessaires au regard de la Convention des Nations Unies pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et promouvoir l'action des ONG pour un plaidoyer crédible sur ces écarts entre la législation nationale et la CEDEF. Ce FSP a permis de le faire pour un certain nombre de pays.

Le second aspect visait à renforcer l'action des ONG de femmes, associations féminines notamment celles en charge de centre d'écoute des femmes victimes de violences qui a bien fonctionné en Algérie et au Maroc. Cela a été l'occasion d'un dialogue entre deux réseaux importants, Balsam en Algérie et Anarouz au Maroc. Ce dernier gère environ une quarantaine de centres. Cette expérience gagnerait à être dupliquée dans le cadre du nouveau FSP pour en faire bénéficier la Jordanie et favoriser les échanges d'expertises.

Le troisième axe est la mise en œuvre de projets pilote dans le cadre de ce premier FSP notamment réaliser un état des lieux statistique en développant des bases de données nationales sur les femmes victimes de violences. Certains pays ont pu faire paraître des rapports annuels. D'autres ont pu promouvoir et contribuer à la création d'un observatoire de la famille en Tunisie et des ateliers de formation, à destination de la société civile et également des représentants de l'Etat et notamment de la police en Jordanie.



D'ailleurs, un des éléments transversaux du nouveau FSP concerne une partie formation des forces de police en lien avec la justice pour les sensibiliser à la spécificité de la situation des femmes en prison.

Une évaluation extérieure de ce FSP a été réalisée en 2009. Elle a relevé un certain nombre de réalisations intéressantes qui viennent d'être développées : renforcement des réseaux entre Algérie et Maroc, renforcement des services d'écoute et d'orientation juridique, promotion dans la rédaction de stratégies nationales pour lutter contre les violences faites aux femmes et un plaidoyer auprès des acteurs institutionnels parlementaires notamment.

En 2010, une réflexion a été entamée sur un nouveau projet 2011-2013 toujours avec ONU Femmes d'1,5 millions d'€ avec 81% des financements qui iront à ONU Femmes et ses ONG partenaires sur trois axes.

Le premier axe rejoint le renforcement des réseaux de femmes et centres d'écoute qui doit être poursuivi pour en faire bénéficier d'autres pays comme la Jordanie. L'intérêt est d'initier un partage sous régional des expériences réussies ou non.

Le deuxième axe est celui des femmes en détention par le biais d'un accès à la justice pour les femmes en détention. Il peut être lié à la justice foraine ou clinique juridique c'est-à-dire itinérante, de proximité. Il rejoint également la formation à la police voire aux agents pénitenciers en termes de droits à respecter pour les femmes détenues, ce qui fait écho aux lignes directrices en la matière, adoptées par l'AGNU fin 2010 à Bangkok sous présidence thaïlandaise.

Le troisième axe, en lien avec les enjeux économiques et politiques plus globaux dans les pays du monde arabe, est la place et le rôle des femmes dans l'ordre politique des pays concernés, dans le cadre de la rédaction et de la mise en place des politiques publiques. Cela peut également concerner les pays dits fragiles ou en transition démocratique et dans le cadre de la justice transitionnelle comme femmes négociatrices.

Le troisième programme n'est pas lié chronologiquement aux deux autres. C'est un programme spécifique pays sur l'Afghanistan qui concerne l'accès à la justice pour les femmes afghanes.

Il est de 500 000 € et la convention de programme vient d'être signée avec ONU Femmes sur un an au regard des contraintes sécuritaires. Il est destiné aux partenaires étatiques surtout le ministère afghan de la justice, de l'intérieur et des droits des femmes pour développer un programme d'accès à la justice des femmes par des formations des professionnels para légaux et par la mise en place d'une base de données sur les violences faites aux femmes.

Une échéance est à la fin 2011 la conférence de Bonn afin que les femmes soient parties des processus de médiation et de discussion internes.

**Cyrille PIERRE** – Pour terminer, en réfléchissant aux orientations pour l'avenir, même si nous sommes tributaires des crédits qui nous seront alloués et qui sont plutôt en diminution moyen terme ou en stabilisation, il nous paraît important de mutualiser sur les bonnes pratiques qui auront pu être identifiées au travers de ces différents FSP, indépendamment de la question prématurée de savoir s'ils seront reconduits, et notamment à disposer pour nos postes diplomatiques d'une véritable action de veille régionale et de diffusion de bonnes pratiques. Ainsi, la Jordanie nous semble un pays clé pour avoir cette veille.

Il y aura aussi à l'avenir un suivi à assurer suite aux actions du G8 dans l'accompagnement de la transition démocratique dans les pays du monde arabe, y compris sur les questions de genre, car il s'agira d'assurer un vrai partenariat avec ces pays.

Une autre action vise à développer une expertise francophone renforcée à ONU Femmes qui est aujourd'hui insuffisante.

Nous devons également mieux nous concerter avec les grands bailleurs de fonds, pays nordiques mais pas seulement, Royaume-Uni, Allemagne, etc. pour avoir une meilleure cartographie des actions de chacun. Il s'agira d'arriver à un meilleur partage des rôles et des expériences, sur la façon dont nous pourrions nous coordonner dans ces domaines. Cet objectif pourra être atteint en revitalisant le réseau dit Gendernet de l'OCDE qui est en sommeil.

**- Echange avec les membres -**

**Caroline RESSOT** – Merci beaucoup. Monsieur CABOUAT avez-vous une question ou des remarques ?

**Jean-Pierre CABOUAT** – Au préalable, je suis impressionné par la diversité et l'étendue des actions que mène le MAE en la matière.

J'aurai une précision à vous demander quand méthode de concertation menée au niveau de l'Union européenne puisque c'est bien à ce niveau qu'il appartient de suivre les engagements pris au niveau international comme le G8 qui n'a pas de structure permanente.

**Cyrille PIERRE** – C'est la direction de l'Union européenne qui pourra répondre précisément à votre question sur la méthode. Il y a une stratégie européenne sur la promotion de l'égalité et du genre et c'est un sujet qui devrait faire partie intégrante de l'action extérieure de l'Union européenne. Au-delà du dialogue politique de l'UE avec les pays tiers, il faut bien réfléchir aux instruments incitatifs que peut développer l'UE avec ses instruments commerciaux, financiers et d'aide au développement.

Ce sont de bons exemples d'outils à la disposition de l'UE pour inciter des pays tiers à faire évoluer leur cadre. Par exemple, le schéma de préférence généralisé traduit les avantages douaniers que l'on donne à des pays tiers parce qu'ils sont pauvres ou qu'ils respectent un certain niveau de normes internationales comme les conventions de l'OIT. Cette démarche pourrait être développée concernant les textes sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

**Jean-Pierre CABOUAT** – Si vous évoquez les tarifs douaniers, il s'agit bien du cadre de l'UE.

Ne pensez-vous pas que la francophonie pourrait également être un cadre intéressant et propice ?

**Cyrille PIERRE** – Je ne veux pas me défausser mais là également, il y a un service des affaires francophones plus à même de vous répondre.

**Nordine DRICI** – Nous sommes en contact avec Dilek ELVEREN, la chargée de mission genre à l'OIF et le second programme FSP, en cours, a été élaboré en concertation avec elle pour coordonner les actions menées sur le terrain pour éviter de mener des actions similaires au même endroit, au même moment.

**Jean-Pierre CABOUAT** – Je me permets d'insister car c'est, selon moi, le cadre idéal de partenariat sur ces sujets sociaux.

**Michel FORST** – Deux points à aborder si vous le permettez.

Une clarification pour commencer, vous avez évoqué la revitalisation du réseau Gendernet de l'OCDE et des perspectives de meilleure concertation avec d'autres partenaires internationaux. Dans ces deux domaines, des initiatives ont-elles déjà été engagées ou ne parle-t-on que de projets ?

Dans votre introduction, vous avez mentionné une présence francophone renforcée au sein d'ONU Femmes, pourriez-vous l'expliquer ?

**Cyrille PIERRE** – La division du travail entre bailleurs est un serpent de mer. L'aide internationale reste très fragmentée aujourd'hui. L'OCDE recense environ 360 organisations multilatérales qui sont éligibles à l'APD et cela uniquement au niveau multilatéral, ce qui pose de vraies difficultés pour optimiser l'aide. (qui intervient ?, dans quel pays ?, avec quelle structure ?, dans quel secteur ?). Aller vers une concertation pour une cartographie des actions sur l'appui spécifique aux droits des femmes et arriver à une division entre bailleurs et une meilleure articulation est une tâche difficile.

Nous avons souhaité, en préparant cette audition, commencer à travailler avec quelques grands bailleurs comme les Etats-Unis, l'Allemagne et le Royaume-Uni et revitaliser le réseau de l'OCDE, GENDERNET. Ce sont des pistes pour l'avenir dont nous allons déterminer la forme dans les prochaines semaines.

**Nordine DRICI** – Sur le déficit d'expertise française et francophone, c'est un constat qui est remonté d'ONU Femmes et d'autres institutions. Nous essayons avec les différents niveaux d'expertises détenus, du jeune expert associé à l'assistant technique confirmé, de promouvoir cette présence française.

Ainsi, aujourd'hui, nous avons un jeune expert associé à New York au sein d'ONU Femmes qui travaille sur les questions de paix et sécurité depuis début 2010 et qui devrait être recruté par ONU Femmes.

Il y a également au Cameroun une ancienne chargée de programme d'ONU Femmes à Rabat, au centre régional du Haut commissariat aux droits de l'Homme de Yaoundé. Elle a la responsabilité de monter les programmes sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Et, en lien avec le dernier FSP sur la lutte contre les violences faites aux femmes, nous avons la volonté, conjointement avec ONU Femmes, de renforcer la délégation régionale à Amman avec une assistante technique internationale sur la question des droits des femmes basée en Jordanie avec une veille régionale à moyen terme pour être en mesure de développer des programmes adaptés.

**Cyrille PIERRE** – Concernant les actions que nous mettons en place, je souhaite insister, dans le cadre de ces FSP, sur la nécessité de garder un bon équilibre entre l'objectif visant d'une part à renforcer la société civile et les contre-pouvoirs, notamment dans la mesure où nous sommes sur des temps longs de transformation de normes culturelles et sociales, et d'autre part à transformer les pratiques des administrations publiques comme la police et la justice entre autres.

Ce double aspect doit vraiment être concomitant.

**Caroline RESSOT** – Justement pour rebondir sur vos deux interventions, j'aurais deux questions.

Sur les ressources humaines, vous avez évoqué l'importance de personnes formées au sein des structures stratégiques pour faciliter l'intégration de cette perspective de genre. Qu'en est-il au sein de votre direction ? Au-delà du chargé de mission lié aux questions de gouvernance démocratique, avez-vous une approche transversale du genre au sein de votre direction ?

L'autre question qui en découle concerne la formation. Comment est-elle organisée au sein de votre direction ?

**Cyrille PIERRE** – La politique de formation n'est pas spécifique à notre direction mais est celle menée par la DRH au sein du MAE que vous avez auditionné.

La DGM a une composition du personnel particulière avec un certain nombre d'agents contractuels et titulaires.

Il y a en quelque sorte présomption que les agents titulaires ont une formation de base sur la question du genre.

Pour les contractuels, les profils sont extrêmement divers avec des agents très spécialisés sur les questions juridiques ou économiques et qui ont été amenés, au cours de leurs expériences professionnelles, à intégrer les thématiques liées aux droits des femmes y compris beaucoup d'expériences de terrain par le PNUD, l'Union européenne, etc. Ces agents portent ces connaissances et les diffusent.

**Nordine DRICI** – L'intérêt est de bien intégrer cette dimension genre aux formations sur les droits de l'Homme. En effet, dans mon portefeuille, je ne gère pas uniquement l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi quatre ou cinq thématiques liées aux droits de l'Homme.

Il serait judicieux de développer des formations sur les droits de l'Homme intégrant de façon transversale cette dimension genre. C'est d'ailleurs cette méthode de travail transversale qui est appliquée au sein de la mission.

**Cyrille PIERRE** – Si je peux compléter, sur le réseau intranet Diplonet, tous les agents ont accès à des documents de référence comme la stratégie française pour l'égalité entre les femmes et les hommes réalisée en 2010 par la direction des biens publics mondiaux, des plaquettes de présentation de la politique menée en ce domaine.

Ces éléments font partie intégrante des outils disponibles pour faciliter la connaissance des agents.

**Jean-Pierre CABOUAT** – Quelles sont les réactions générales des institutions dont les règles peuvent être mises en cause lors de projets menés en partenariat avec la France ?

Avez-vous connaissance d'incidents politiques liés à une volonté de modifier l'organisation d'Etats tiers ?

**Cyrille PIERRE** – Je n'ai pas entendu parler d'incident politique en tant que tel mais d'un point de vue diplomatique, cette suspicion peut toujours exister dans le cadre de coopération au développement, qui est l'imposition de valeurs perçues comme exogènes.

C'est la raison pour laquelle l'appropriation par des acteurs, la prise de conscience des droits par les acteurs eux-mêmes est très importante.

Toutes ces actions visant à renforcer ces réseaux de femmes, avoir des ateliers, etc. évitent de donner le sentiment qu'un modèle extérieur est plaqué. En même temps, il faut être ferme sur le fait qu'il y a des normes internationales ratifiées par un certain nombre de pays et il faut être intransigeant sur certains points. Passer par la société civile est dès lors un bon vecteur de changement que nous favorisons.

**Nordine DRICI** – Il ne faut pas donner l'impression d'être donneur de leçons.

Nous avons une approche partenariale, de dialogue avec à la fois les autorités et la société civile.

En termes de méthode, il faut partir avec eux d'un état des lieux, de constats à partir desquels il est possible de travailler ensemble pour apprécier comment les accompagner, développer des programmes et comment contractualiser car c'est donnant-donnant avec des droits et devoir pour chacun.

**Caroline RESSOT** – Transition toute trouvée avec une autre question qui porte plus particulièrement sur la conférence de Rio + 20.

Dans la mesure où un volet concerne la gouvernance et l'économie, pouvez-vous nous indiquer si des initiatives abordent déjà ce sujet ?

Est-ce un enjeu important pour votre direction et comment le portez-vous ?

**Cyrille PIERRE** – Pour Rio + 20, c'est la Direction des biens publics mondiaux qui suit ce dossier et dans la mesure où des échéances précèdent celle-ci comme le G20, cela est une priorité des prochains mois.

Une des nouveautés du G20 sur les questions de développement réside dans le fait que les grands pays émergents sont intégrés dans une analyse commune des enjeux du développement.

Cela permet d'avoir un échange sur leur modèle de développement dans toutes leurs composantes y compris à terme sur le rôle des femmes, de la société civile, le rôle de la protection sociale. Il ne s'agit pas d'imposer les normes et standard de l'OCDE mais d'élargir la communauté des partenaires en matière de développement.

De plus, un volet du G20 concerne la dimension sociale de la mondialisation. Dans ce cadre nous promovons des actions, dont la couverture sociale dans les pays en développement, et cela vise particulièrement les femmes actives.

Nous veillons également à la promotion des normes de l'OIT, surtout les huit conventions fondamentales. Le lien entre normes commerciales et normes sociales et la recherche d'une meilleure cohérence entre ordres normatifs et entre institutions peuvent également influencer sur les droits des femmes : nous réfléchissons ainsi à des idées comme l'octroi de statuts d'observateurs croisés entre l'OMC et l'OIT.

**Caroline RESSOT** – Vous évoquez les conventions de l'OIT, qu'en est-il de la dernière qui vient d'être adoptée concernant les travailleurs domestiques, va-t-elle pouvoir entrer dans ce socle de référence ?

**Cyrille PIERRE** – La difficulté des normes de l'OIT tient à ce que des pays émergents les conçoivent parfois comme des normes protectionnistes imposées par les pays avancés.

Nous nous attachons surtout à la promotion des normes fondamentales et même sur les huit conventions concernées, il est parfois délicat de demander à des pays en développement d'aller vers les plus hauts niveaux de normes sociales alors que des pays comme les Etats-Unis ne les ont pas toutes ratifiées.

**Caroline RESSOT** – Je vous remercie infiniment.

Nous vous avons transmis un questionnaire et nous vous remercions de bien vouloir nous le retourner rempli d'ici le mois d'octobre.

Si vous avez des documents plus précis sur le détail des actions menées, nous serons ravis de les recevoir.

Encore une fois, merci infiniment, messieurs, pour votre intervention.

**Audition de Luc RIGOUZZO, directeur du cabinet du ministre chargé de la Coopération, accompagné de Pauline CHABBERT, chargée de mission « Genre / égalité femmes-hommes et développement »**

Cette audition concluait la série des auditions du ministère des affaires étrangères. Elle a été introduite par Michel FORST, secrétaire général de la CNCDH, qui a présenté le contexte général de l'évaluation du DOS Genre, et par Caroline RESSOT, secrétaire générale de l'OPFH, qui a présenté Monsieur RIGOUZZO et rappelé que cette audition devait permettre de comprendre comment les cabinets des ministres des affaires étrangères et européennes et de la coopération, en charge de l'élaboration des stratégies françaises de développement, peuvent veiller à la mise en œuvre de la politique française « genre et développement » et intègrent la question des droits des femmes et de l'égalité femmes/hommes lors des échanges bilatéraux ou multilatéraux de plaidoyer de la France.

L'audition devait permettre d'apprendre quels sujets prioritaires avaient été définis, le cas échéant, et quels actions et programmes étaient valorisés. Le point de vue plus personnel de M. RIGOUZZO lui a en outre été demandé, dans la mesure où sa carrière est depuis longtemps liée à la question du développement, sur la mise en œuvre concrète de cette politique « genre et développement », sur des pistes d'amélioration et des priorités liées aux enjeux de cette politique.

M. RIGOUZZO, diplômé en agronomie et en finances, travaille sur les questions de développement depuis le début de sa carrière, menée dans des structures privées et publiques, aussi bien nationales, comme l'AFD, qu'internationales. Aujourd'hui directeur de cabinet de M. de RAINCOURT, ministre chargé de la coopération, il représentait également M. LADSOUS, directeur de cabinet de M. JUPPE, empêché ce jour.

**Intervention de M. Luc RIGOUZZO**

Merci infiniment pour cette présentation. Vous avez eu la gentillesse de présenter mon parcours et c'est vrai que cela fait maintenant 24 ans que je travaille sur les sujets de développement. Je l'ai fait essentiellement dans des métiers opérationnels comme directeur de Proparco, filiale de l'AFD qui finance le secteur privé avec 70% de femmes et dans laquelle mon état major était composé majoritairement de femmes.

Nous verrons ensuite dans la politique des ressources humaines dans un ministère comme celui des affaires étrangères, comment cela peut se traduire.

Je vous propose une présentation en trois parties.

Comme je suis récent à ce portefeuille que j'occupe depuis octobre, cet exercice m'a obligé à faire le travail auquel vous procédez. En effet, j'ai voulu comprendre comment était structurée cette politique et ses modalités de mise en œuvre en appréciant comment la politique des affaires étrangères intégrait le genre et je remercie Pauline CHABBERT pour son aide. Je vais vous faire part de ma vision, forcément exogène à ce stade.

Le deuxième point concerne mon point de vue sur les ressources humaines sans reprendre en détail la présentation qu'a pu vous faire Nathalie LOISEAU.

Au niveau du cabinet ministériel, nous pouvons avoir trois leviers.

Nous vérifions si les engagements pris quant à l'intégration du genre sont bien appliqués à toutes les étapes, de la stratégie du ministère, sa déclinaison opérationnelle à son suivi.

La seconde dimension est la stratégie interne car, au-delà d'inciter à l'extérieur, il faut s'appliquer ces règles à soi-même. Et c'est à ce sujet que je me suis intéressé à la politique de ressources humaines du ministère. Les résultats m'ont un peu surpris mais c'est le produit d'une pyramide existante de RH. Indépendamment d'une volonté politique, c'est une tendance lourde qui prend du temps à changer.

La troisième dimension que j'aborderai plutôt au titre de mes 24 années d'expérience précédentes qu'au titre de directeur de cabinet, est de partager avec vous les forces et faiblesses des outils existants. J'ai mis en place dans ma vie antérieure comme membre du comité exécutif de l'AFD, comme directeur général de Proparco, toute une série d'outils sur la mesure des impacts genre dans les politiques de développement dont nous pouvons apprécier les atouts et les limites sur le fondement d'exemples concrets.

Le premier point que je souhaite aborder est le bilan de la politique française « genre et développement ». Je vous propose de voir le cadrage général, les engagements pris par la France notamment dans le DOS et leur mise en œuvre, l'état des réalisations dans les trois grands axes d'intervention de la stratégie genre pour terminer par les zones de progrès.

Ensuite, j'aborderai rapidement les ressources humaines.

Enfin, nous évoquerons les aspects méthodologiques.

Concernant le cadrage général, globalement, si nous regardons la politique étrangère française dans ce domaine, objectivement, la France est l'un des pays les plus actifs depuis plus de 40 ans.

Dans le cycle de la Décennie des Nations Unies (1975-1985), la France a ratifié la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF/CEDAW) en 1983. Des politiques sur le genre ont été plusieurs fois mises en place.

La politique française de développement s'inscrit dans les Objectifs du Millénaire pour le Développement, qui intègre un objectif 3 dans ce domaine.

La France s'est également dotée du DOS dont vous faites l'évaluation aujourd'hui. Il a essayé de clarifier en 2007 notre stratégie en matière de genre avec trois grands axes d'intervention : le plaidoyer politique, multiplier les actions spécifiques et apprécier méthodologiquement comment le genre pouvait s'intégrer dans tous les secteurs d'activités.

Globalement, le ministère a respecté tous ses engagements sauf sur un point faible.

L'engagement de création d'un poste de chargée de mission genre a été tenu puisqu'il est en place depuis janvier 2009.

Le point faible tient au plan de formation proposé en genre et développement et la nomination de points focaux genre. Si les formations ont bien été faites, particulièrement à l'AFD, notamment en direction des ONG françaises et plusieurs centaines de personnes en ont bénéficié, il n'y a pas eu de plan interne de formation dans le réseau.

Il y a eu des points focaux genre nommés dans huit services d'actions et de Coopération culturelle (Sénégal, Togo, Bénin, Burkina Faso, RDC, Cameroun, Mali, Niger), mais qui correspondent à des pays dans lesquels le MAE finance des projets. Il était logique que, dans des pays dans lesquels la France finance des opérations genre, des personnes soient nommées au sein des équipes pour vérifier les modalités d'application de ces projets.

C'est dans ce domaine qu'il y a une vraie zone de progrès et c'est selon moi, le seul point du DOS perfectible.

Pour le reste, le DOS prévoyait de nommer Mme Chantal BOURRAGUE, parlementaire en mission, pour évaluer les marqueurs genre et cela a été fait dans la mesure où son rapport a été remis le 15 juillet 2009 au Secrétaire d'Etat.

Des actions concrètes devaient être mises en œuvre : un FSP genre et développement économique et des fonds sociaux de développement et cela a été fait.

Le premier FSP genre et développement a été mis en place en 2009 et soutient les activités de 13 ONG dans 6 pays en faveur de femmes restauratrices de rue, productrices de karité au Burkina Faso, artisanes au Niger, productrices au Sénégal.

Une première session de formation de 20 femmes entrepreneures africaines en « management » a été organisée à l'ENA.

Ce projet sera évalué en 2012.

Sur les actions de FSD, elles ont été menées pour des montants supérieurs à ce qui était prévu puisque nous atteignons aujourd'hui 4,8 millions d'euros dans 17 pays en faveur d'associations de femmes ou d'action favorisant l'égalité des femmes et des hommes sur des thèmes aussi diverses que la santé, la lutte contre le SIDA, l'éducation, la gouvernance la formation professionnelle, etc.

Il était également prévu de soutenir les ONG françaises et l'AFD a financé de nombreux projets dans ce domaine.

Globalement, en termes opérationnels, les résultats sont satisfaisants, de même quant à la nomination des personnes mais il y a un point de faiblesse sur les formations transversales. A la décharge du MAE, il y a 15 000 agents et il était un peu naïf de s'engager en ce sens à l'époque. La formulation était sans doute un peu générale. Nous aurions pu imaginer la formation, comme à l'AFD, dans chaque grande structure de référents genre qui seraient eux-mêmes formateurs.

J'aborde le second point sur les réalisations dans le cadre des trois grands axes d'intervention que je rappelle : soutenir les actions spécifiques, s'assurer de l'intégration transversale du genre dans toutes les politiques et projets et le plaidoyer qui s'exerce de façon évidente au sein des organisations internationales comme les Nations Unies.

Pour les actions spécifiques, je commence par une longue liste qui traduit de nombreuses réalisations au regard des actions de coopération menées il y a une décennie avec peu d'explicite et peu de projets spécifiques.

Le ministère a mis en place le FSP « genre et économie » de trois millions d'€ mentionné précédemment.

En septembre 2011, un FSP sur la lutte contre les violences faites aux femmes a démarré pour 1,4 millions d'€ pour une période de trois ans au Maroc, Algérie, Jordanie, Niger, Cameroun et Mali. Un expert technique a été mis à la disposition du bureau régional d'ONU Femmes.

Il a été fait beaucoup dans le domaine touchant à la lutte contre la mortalité maternelle et infantile. Nous avons engagé 500 millions d'€ sur cinq ans, lors du G8 de Muskoka et c'est devenu extrêmement structurant au sein du ministère pour tenir cet engagement. C'est une contrainte positive.

Dans ce cadre, les projets du FSP « appui à la réduction de la santé maternelle et infantile » associent plusieurs agences des Nations Unies (UNICEF, FNUAP, OMS) dont ONU Femmes qui a été créé récemment.

Un travail est en cours sur l'intégration du genre dans les programmes de santé maternelle et la lutte contre les violences faites aux filles et aux femmes avec ONU Femmes pour un engagement financier de 19 millions d'€ par an pendant cinq ans soit 100 millions, ce qui est considérable.

En février 2011, nous avons tenté, et Henri de RAINCOURT s'est déplacé à cette occasion, de réunir les représentants africains en faveur du programme de planification familiale et de transition démographique. Cette conférence d'Ouagadougou a été une vraie réussite.

Enfin, en matière de scolarisation des filles et de lutte contre les violences faites aux filles en milieu scolaire, le ministère assure le secrétariat du groupe de travail international sur les violences de genre en milieu scolaire.

Ces précisions concernaient le ministère. Je vais passer à l'AFD que vous auditionnerez d'ailleurs à la rentrée. C'est un sujet que je connais mieux pour l'avoir vécu de l'intérieur.

L'AFD a vraiment pris en compte le genre dans ses actions depuis cinq-six ans, notamment parce qu'elle a développé des actions en matière de santé et d'éducation. Cela ne signifie pas qu'il n'y a pas d'impact genre au niveau micro économique mais ces disciplines étaient moins familières à l'AFD.

Au cours des dernières années, la France a contribué en moyenne à hauteur de 130 millions d'euros par an au secteur de l'éducation de base essentiellement en Afrique subsaharienne. Dans



ce contexte, une attention particulière a été portée à la scolarisation des filles au travers de mesures spécifiques. D'ailleurs, dans tous les projets soutenus par l'AFD, l'impact genre est regardé avec beaucoup d'attention, que ce soit dans le choix d'implantation des écoles, les espaces scolaires, etc.

Le deuxième axe a été de développement de l'accès des femmes au microcrédit et à l'entrepreneuriat, un axe très lourd de l'intervention de l'AFD.

Enfin, l'AFD, au travers de ses projets menés en matière de santé a beaucoup travaillé sur la lutte contre la mortalité maternelle et infantile.

J'ai abordé les actions mais l'AFD a également beaucoup travaillé sur la méthodologie avec une démarche d'évaluation *ex ante* et *ex post* des projets pour vérifier que les projets capturaient et intégraient les questions de promotion d'égalité hommes femmes.

Ce n'est pas vrai dans tous les secteurs mais ça l'a été pour l'éducation et la santé, l'hydraulique rurale et urbaine et des aménagements urbains comme les marchés.

Aujourd'hui si nous regardons tous les indicateurs agrégables qui permettent de mesurer l'impact des actions, il y en a 4 de genre sur 8 dans le secteur de l'éducation ; 1 sur 2 dans la formation professionnelle ; 1 sur 5 dans le secteur de la santé et 1 dans le secteur du microcrédit. Le genre est capturé dans beaucoup de secteurs d'activité de l'AFD.

Néanmoins, il existe des secteurs où le genre n'est pas capturé comme l'eau, de l'assainissement, les transports, l'énergie, les télécommunications, le développement rural, et l'environnement car c'est complexe.

C'est sur cette base incomplète et partielle que se fait *in fine* la déclaration française d'APD à l'OCDE, et qu'est rempli le marqueur genre de l'OCDE qui permet de quantifier la proportion d'APD dédié aux femmes et à la promotion du genre.

Concernant ces actions spécifiques, nous constatons beaucoup de réalisations ces dernières années, avec globalement une bonne cohérence des actions, même si nous sommes limités par les moyens résultants des arbitrages entre les différents secteurs.

Sur l'axe de l'intégration transversale du genre dans nos politiques de développement, c'est sans doute l'un des plus faibles.

Nous pouvons citer le réseau Genre en action qui a été financé à hauteur de 100 000 € en 2010 et 60 000 € en 2011 par le ministère et qui est aujourd'hui complété par l'AFD. C'est le premier partenaire du ministère dans la promotion de l'expertise en genre et développement dans les pays francophone au Sud.

La deuxième initiative est la plateforme « Egalité femmes hommes et développement » qui réunit une centaine de représentants du ministère, de l'AFD, des ONG et du monde de la recherche. Elle se réunit deux fois par an pour faire le bilan des actions menées.

Ce sont les deux seules initiatives transversales menées par le ministère avec les outils méthodologiques de l'AFD qui sont très structurants puisqu'ils s'appliquent à tous les projets de développement.

Maintenant, si nous regardons les actions en matière de plaidoyer et d'influence multilatérale, la France est très présente.

Le premier point concerne le nouveau partenariat avec l'agence ONU Femmes, notamment depuis que Michelle Bachelet a été nommée.

Je laisse aux directions techniques le soin de vous présenter ce partenariat en détail.

ONU Femmes est devenu un partenaire clé, incontournable notamment dans le domaine de la lutte contre les violences faites aux femmes

Le deuxième axe est le rôle central joué par la France au Conseil des Nations Unies dans la lutte contre les violences sexuelles à l'encontre des femmes dans les conflits.

La France a d'ailleurs élaboré un Plan National d'Action en 2010 pour la mise en œuvre des résolutions « femmes, paix et sécurité ». Ce programme vise à promouvoir une mise en œuvre cohérente des résolutions « femmes paix et sécurité » dans le cadre de l'action internationale de la France. Il engage les principaux ministères français.

Deux réunions interministérielles de mise en œuvre se sont tenues en 2011 en présence des différents ministères et de l'OFPPA.

Une réunion du comité de pilotage avec la société civile doit être organisée à la rentrée 2011 en relation avec vous-même, la CNCDH.

Le troisième axe lié au plaidoyer multilatéral concerne les travaux menés au sein des Nations Unies avec quatre actions principales.

La France soutient la prise en compte du genre au sein l'AGNU, d'ONUSIDA, de l'OMS.

En deuxième action, la France a été à l'initiative d'une déclaration de l'Union européenne sur les mutilations génitales féminine en 2011.

Dans le cadre du conseil d'administration de Fast Track, la France s'est engagée pour environ 50 millions d'euros pour trois ans de 2011 à 2013 et nous avons soutenu l'adoption d'une stratégie de soutien à la scolarisation des filles comme l'une des trois priorités d'action de FTI. Depuis 2002, les filles ont représenté entre 55 et 60 % des nouvelles inscriptions dans les pays accédant aux financements.

Enfin, la France a soutenu, au sein de la Banque mondiale l'adoption « Gender Road Map 2011-2013 ».

Ainsi, au sein des Nations Unies et de la Banque mondiale, la France est partie prenante de la plupart des grandes initiatives structurantes.

Il en est de même au niveau européen.

La France a joué un rôle moteur en tant que Présidente de l'Union européenne en 2008 pour faire adopter les « lignes directrices de lutte contre les violences faites aux femmes ».

Nous avons collaboré à l'élaboration du Plan d'action Genre de la Commission européenne.

Enfin, nous avons joué un rôle moteur dans l'élaboration de la Convention du Conseil de l'Europe sur les violences envers les femmes et les violences domestiques.

C'était le troisième grand axe.

Je vous propose de prendre un peu de recul sur tous ces constats et de reprendre cette liste de façon synthétique avant de passer aux zones de progrès.

Globalement, la France a souscrit à la plupart des conventions internationales.

Nous avons été actifs dans la mise en œuvre d'actions concrètes.

Nous avons mis en place la plupart de nos engagements du DOS à part la formation interne.

Nous sommes très actifs au sein des instances multilatérales pour promouvoir les actions de genre.

Parmi les nouveaux secteurs pour lesquels la France consacre des moyens importants au travers de Fast Track ou Muskoka, une partie importante de nos financements est à destination des femmes.

En matière de méthodologie, nous avons pu constater qu'au travers de notre opérateur, l'AFD, de nombreux progrès ont été réalisés.

Le tableau global est plutôt encourageant, notamment si on compare à d'autres disciplines comme l'environnement. Nous sommes, pour le genre, dans une démarche de progrès, devenue structurante pour toutes les actions mais dont la méthodologie et la diffusion peuvent être améliorées en termes opérationnels.

J'ai identifié quatre zones de progrès.

Il faut organiser des formations en direction des agents du Département et du réseau des ambassades. Il faut être à la fois ambitieux et modeste en mettant à disposition et en diffusant des outils spécifiques pour l'instruction des projets. Une collaboration entre la DGM et l'AFD pourrait être utile pour ce point.

Il faut structurer d'avantage nos priorités. Finalement, la politique genre est aujourd'hui assez présente dans les problématiques de santé, de maternité, de planning mais elle est encore trop faible dans les domaines économiques, même si c'est plus difficile à mesurer. Il serait intéressant de structurer tout ce qui est accès des femmes aux marchés économiques, le contrôle des naissances et tout ce qui touche au respect des droits des femmes et la lutte contre les violences.

La célébration de Rio + 20 pourrait être l'occasion de mieux intégrer les femmes dans les politiques de développement durable.

Je n'ai pas abordé un point qui me semble important quant au diagnostic des ressources humaines au Quai d'Orsay car selon moi, en matière de RH internes, le Quai pourrait faire des progrès.

J'ai été frappé par les éléments présentés par Nathalie LOISEAU lors de son audition. Il y a un paradoxe dans la mesure où les chiffres diffèrent de ce que j'ai pu observer dans les institutions internationales, à la Banque mondiale, à l'AFD. Ce sont des corps professionnels très féminins pour des raisons simples. Ce sont des métiers passionnants mais souvent moins bien rémunérés que dans le secteur privé, qui sont occupés par des cadres féminins.

Au Quai, il y a une génération de baby boomer qui est essentiellement masculine mais il est paradoxal que 48% des cadres du Quai soit féminin et seulement 15% du corps des ambassadeurs.

Pour avoir été en poste de direction avec une équipe à 70% féminine dans une structure liée au Quai, je ne pense pas que ce soit lié à une quelconque discrimination mais à un phénomène plus profond qui traduit la difficulté à faire évoluer les RH. Il n'y a pas de raison évidente qui explique ces chiffres dans le contexte actuel où elles font preuve de mobilité et d'intérêt pour ces métiers.

Selon moi, ces chiffres vont évoluer d'eux-mêmes, j'ignore en combien de temps mais cela pourra aller plus vite que nous le pensons. Cela dépasse la volonté politique.

Il serait intéressant de demander la part des femmes dans la génération de cadres de 35 à 45 ans pour apprécier le potentiel futur, voire comparer avec les données des diplomaties américaines et anglaises. Le Quai devrait réfléchir plus activement à une politique de moyen terme au regard de sa pyramide des âges car c'est vital.

Je vais aborder le dernier point non pas en ma qualité de directeur de cabinet mais en tant que praticien.

La mesure de l'effet genre n'est pas un sujet simple.

Par exemple, à Proparco, nous avons mis en place un outil de mesure de quatre grandes catégories d'impact sur tous nos projets : financiers, économiques, environnementaux et sociaux. Chacun était décomposé en une douzaine d'indicateurs dont celui du genre mis en place avec un collègue allemand. Nous nous étions entendus pour ne mesurer que les effets genre directs c'est-à-dire quand une femme est directement touchée.

Mais, cet indicateur était toujours à zéro dans la mesure où, même s'il y avait 70% femmes bénéficiaires, elles ne l'étaient qu'indirectement.

Il faut donc mettre en place des outils de mesure plus fins comme pour les projets d'électrification dont les impacts sur les femmes sont colossaux : effets sur leur travail, leur santé qui ont été mesurés comme une étude scientifique au Maroc. Or ces effets ne sont pas toujours faciles à mettre en lumière par des capteurs scientifiques adéquats.

Ce domaine requiert donc prudence et l'exemple de l'analyse des impacts environnementaux a suivi le même chemin quant aux points de progrès.

L'impact des politiques genre dans le domaine économique, indéniable pour les femmes, l'est pour tous les types de population comme pour l'accès au logement, l'amélioration de la santé et de la prévention pour réduire la mortalité mais il est difficile de le mesurer de façon spécifique.

### - Echange avec les membres -

**Caroline RESSOT** – Merci infiniment pour toutes ces précisions. Avez-vous des observations ou remarques ?

**Jean-Pierre CABOUAT** – En effet, je constate avec vous l'étendue des actions menées et les perspectives positives qui s'ouvrent devant nous.

**Caroline RESSOT** – Au nom des membres du groupe et de la plateforme, la première question concerne le DOS : en aviez-vous connaissance avant de préparer cette audition, notamment dans le cadre de votre parcours professionnel ?

**M. Luc RIGOUZZO** – J'en avais connaissance dans ses grandes lignes notamment lors de son élaboration en 2007-2008. Il n'a pas été structurant à titre personnel mais il l'a été pour l'AFD même si elle était déjà sensible à cette problématique dans la mise en œuvre des projets.

**Caroline RESSOT** – D'ailleurs, un certain nombre de domaines ne sont toujours pas concernés quand bien même les conférences mondiales ont bien montré les interactions et impacts sur la vie et l'amélioration des conditions de vie des femmes, notamment sur le thème de l'économie et de la gouvernance.

**M. Luc RIGOUZZO** – Je partage votre analyse sur le fait que les femmes sont un pilier dans toutes les sociétés.

**Caroline RESSOT** – Le traitement de la question du genre est-il un atout que la diplomatie française peut mettre en avant, au-delà du plaidoyer dans les instances traditionnelles, dans des instances comme le G20 ou Rio + 20 ?

**M. Luc RIGOUZZO** – C'est même une nécessité si nous regardons le poids des financements qui y participent, les actions réalisées.

C'est un sujet transpartisan partagé par tous les chefs d'Etat successifs. Dans la mesure où la composante genre traverse nos actions multilatérales, elle doit être valorisée par la diplomatie.

Cela est d'autant plus important que l'impact des femmes dans l'économie est indéniable même s'il est difficile à mesurer.

La France est parfaitement crédible à défendre les droits des femmes comme elle a pu le faire dans des conflits mondiaux ou lors des printemps arabes.

**Caroline RESSOT** – Au sein du cabinet, avez-vous des personnes en charge de cette question ?

**M. Luc RIGOUZZO** – En effet, il n'a pas pu m'accompagner aujourd'hui car il est en congé, c'est Moncef FOLLAIN (conseiller « affaires multilatérales ») qui est en charge de cette question.

**Michel FORST** – Une dernière question liée à un point que vous avez évoqué lors du catalogue des actions menées par le ministère. Quand nous étudions les pratiques des anglo-saxons ou des nordiques, pourrions-nous nous inspirer ou partager des expériences ?

**M. Luc RIGOUZZO** – Les différences existantes entre les pays sont liées à la structuration de l'aide surtout avec les britanniques et les nordiques. Ils ont des ressources bilatérales en subvention supérieures aux nôtres alors que la France travaille plus sur le multilatéral.

L'imperfection des outils de mesure des impacts n'implique pas que la France défend moins bien le genre, d'autant plus que son implication financière est importante sur ce sujet. Les outils mis en place sont très comparables et les convergences se multiplient entre la France et les anglo-saxons.

**Caroline RESSOT** – Y-a-t-il d'autres questions ?

**M. Luc RIGOUZZO** – Je sais que vous avez demandé au ministère de remplir un questionnaire pour faciliter cette évaluation.

**Michel FORST** – En effet, chaque direction identifiée doit y répondre.

**Caroline RESSOT** – Il ne s'agissait pas que le cabinet y réponde mais d'une information afin que vous connaissiez le cadre et d'avoir votre point de vue politique sur la politique « genre et développement ». Les aspects techniques seront précisés par les différentes directions du ministère.

**Michel FORST** – Si le cabinet se fait transmettre également les questionnaires remplis, il serait intéressant d'avoir votre avis sur ceux-ci, sur la façon dont ils ont été remplis, sur les résultats qu'ils présentent.

**Caroline RESSOT** – Le bilan sera réalisé par le groupe de travail mais cette question pourra être posée aux membres.

Monsieur le Directeur, Merci.

## ► 13/12/2011 : Auditions de responsables de l'Agence française de développement

### **Audition de Louis-Jacques VAILLANT, Directeur exécutif en charge des relations extérieures et des partenariats et de Catherine BONNAUD, Chef de la division des partenariats avec les ONG (DPO) au sein de cette direction**

L'audition a été introduite par Caroline RESSOT, secrétaire générale de l'OPFH, qui a présenté le contexte général de l'évaluation du DOS genre, et par Mme Judith KLEIN, chargée de mission à la CNCDH, qui a présenté M. VAILLANT et Mme BONNAUD et rappelé que cette audition devait permettre de comprendre comment l'Agence française de développement, et notamment sa direction des relations extérieures et des partenariats, mettait en œuvre la politique définie dans le DOS « Genre ».

Monsieur VAILLANT est depuis novembre 2011 le directeur exécutif en charge des relations extérieures et des partenariats de l'AFD. Il était auparavant le directeur du département « Amérique latine et Caraïbe », encore auparavant directeur du département « Collectivités locales et développement urbain ». Il connaît très bien l'AFD pour y avoir travaillé à des postes variés depuis 1988. Economiste de formation, le début de sa carrière l'a conduit à bien connaître les contextes de plusieurs pays d'Afrique noire. Madame BONNAUD est médecin spécialisé en santé publique. En poste à l'AFD depuis 2006, elle est depuis deux ans maintenant chef de division des partenariats avec les ONG (DPO). Auparavant, elle travaillait pour le MAE au Congo et en Namibie, plus précisément, sur la question, entre autres, de la lutte contre le SIDA.

### **Intervention de Louis-Jacques VAILLANT et de Catherine BONNAUD**

Louis-Jacques VAILLANT propose, dans la mesure où il a été nommé tout récemment, de donner la parole à Catherine BONNAUD sur la question du partenariat avec les ONG et d'intervenir ensuite sur les autres aspects du sujet.

**Catherine BONNAUD** – Il est important de préciser avant toute chose que la division des partenariats avec les ONG a été créée il y a trois ans.

Dans le cadre de la révision générale des politiques publiques, le MAE a effectué, depuis 2004, le transfert d'un certain nombre de secteurs à l'AFD. Le dernier secteur transféré l'a été en 2009, date à laquelle le MAE a confié à l'Agence la mission de cofinancer les ONG dans leurs initiatives. Cette activité s'est effectuée en 2009 pour compte de l'Etat, l'AFD a dû modifier ses statuts et créer un comité spécialisé pour pouvoir reprendre cette activité en compte propre. L'Agence a également dû mettre en place des procédures adaptées à cette nouvelle activité.

Il convient de préciser que l'activité qui lui a été transférée comporte deux volets. L'un concerne l'instruction de nouveaux projets et l'autre concerne le suivi de projets déjà octroyés par le MAE. Dans ce dernier volet, l'octroi a donc déjà été fait et l'AFD est chargée d'en assurer le suivi technique et financier pour le paiement des tranches suivantes par le MAE. Il y a donc réellement eu le transfert d'une mission qui existait et qui était déjà ancienne avec l'ensemble des dossiers afférents.

Le financement des ONG s'est dès lors inscrit plus largement, c'est-à-dire dans des secteurs qui dépassaient les secteurs et les géographies traditionnels d'intervention de l'Agence. En effet, le MAE nous a demandé de prendre en compte tous les secteurs à l'exception des actions humanitaires, des actions d'urgence, de l'appui au volontariat, de la francophonie, de la recherche et des actions culturelles. Les ONG peuvent mener des actions dans des secteurs qui n'ont pas été transférés à l'Agence : l'appui de tout ce qui est droits de l'Homme, la gouvernance, l'appui à la décentralisation, l'appui à la démocratisation des pays. Ce sont des secteurs très larges qui dépassent nos secteurs traditionnels d'intervention.

Le MAE a également transféré, en marge des projets de terrain, l'appui à des projets d'intérêt général. Ce terme est probablement un peu excessif mais nous en avons hérité et continuons à l'utiliser. Sous intérêt général s'entendent deux missions. Une mission concerne l'appui à la structuration du milieu associatif soit l'appui aux plateformes qu'il s'agisse de Coordination SUD, Genre en Action, le F3E, Coalition Eau, la Plateforme Commission Agriculture et Alimentation (C2A). L'autre mission concerne l'éducation au développement à travers le financement d'ONG françaises qui ont des projets en France et qui ont pour objet de sensibiliser, à l'échelle nationale, des publics bien déterminés au travers d'opérations ciblées. La semaine de la solidarité qui a eu lieu en novembre a largement été soutenue par un cofinancement de l'AFD.

Comment le genre est-il pris en compte au quotidien dans l'action de la DPO ?

En 2009, nous avons créé une équipe et adopté le plan d'action. A l'époque, il y avait une pression non négligeable sur la prise en compte du genre dans les projets que nous devions instruire. Dans les six premiers mois de notre création, nous avons mis un point d'honneur à former le personnel de la division à la bonne prise en compte du genre dans les projets de développement. Nous avons, en effet, travaillé avec une consultante spécialisée sur le sujet qui est venue passer 48h avec l'ensemble de l'équipe.

Le MAE avait, de son côté, financé durant trois ans le Fonds pour la promotion des Études préalables, des Études transversales et des Évaluations (F3E) pour la mise en place de formations, en direction des ONG, à la bonne prise en compte du genre dans les projets. Le bilan de cette formation est mitigé. Les deux dernières formations ont été annulées faute de candidats et l'impact de ces formations dans les projets me semble interrogeable. En effet, à la lecture de projets, nous ne sommes pas toujours satisfaits et pensons qu'il serait souhaitable que les ONG intègrent davantage le genre dans leurs projets.

Cela étant, comme vous le savez, l'Agence est dans une position de réponse à une demande des ONG ; ce n'est donc pas la DPO qui rédige les projets même si dans le guide méthodologique, qui est à la disposition des ONG, nous demandons aux ONG d'écrire un paragraphe sur la bonne prise en compte du genre dans leurs projets. Le paragraphe est toujours très bien rempli et il est parfois possible d'y déceler les défaillances au travers d'indicateurs qui ne sont pas « genrés » par exemple. Ainsi, les ONG parviennent à élaborer des projets intégrant la dimension « genre » mais, dans le projet final, la prise en compte réelle du genre n'est pas toujours à la hauteur de nos attentes. La DPO travaille avec Coordination SUD et sa commission Financement et renforcement institutionnel (COFRI) sur le nouveau guide méthodologique et sur la manière de prendre en compte le genre dans les projets de développement. Cela n'est pas un travail facile car les ONG ont du mal à accepter que l'analyse du genre puisse être un facteur bloquant d'un projet mais nous y travaillons. Dans le cadre de l'activité de la DPO, nous finançons un certain nombre de projets. Par exemple, Coordination Sud, qui a une commission Genre, bénéficie pour son action de financements. Le réseau Genre en Action, tout nouvellement créé, est également appuyé. Concernant le réseau Genre en Action, il y a eu une dérogation aux procédures puisque la DPO ne peut soutenir que des ONG françaises de plus de trois ans d'existence ; mais en raison de l'intérêt de son action, la DPO a proposé de déroger à la règle ; en effet, même en l'absence d'existence juridique propre, le réseau Genre en Action existe depuis plus longtemps, porté avant sa création par le Centre des Etudes d'Afrique Noire de l'Institut d'Etudes Politiques de Bordeaux. La DPO finance également la F3E pour les formations genre dispensées aux ONG.

En termes de projets « genrés », il en existe un certain nombre, dont la liste pourra être communiquée, qui ciblent plus particulièrement les femmes, par exemple le projet du planning familial. La DPO n'a pas de projets, en dehors du projet Genre en Action, qui mette plus en avant le rôle des femmes.

La DPO a fait cette année une évaluation d'un outil utilisé par la Direction des opérations, la Facilité d'Innovation Sectorielle pour les ONG (FISONG). Chaque année, deux ou trois appels à propositions sont réalisés sur des sujets bien précis. L'évaluation de cet outil a permis de le réviser. Si depuis deux ans, nous prêtons une attention particulière au genre dans ces projets FISONG, il n'y a pas de notation ou de critères discriminants ou importants sur le genre. Toutefois, sur certains projets comme celui sur la « Prévention de la malnutrition, articulation entre crise et

développement », nous avons vraiment insisté pour que les ONG fassent appel à des spécialistes genre dans la mise en œuvre et l'élaboration de leur projet. Face à cette prise en compte insuffisante du genre dans les projets, dans le cadre de la révision de l'outil, permise par cette évaluation, il a été possible de mieux formaliser l'accompagnement des ONG. Ainsi, pour l'appel à projets 2012, des deux FISONG vont être lancées ; un expert genre sera mobilisé. L'une des FISONG concerne l'assainissement, la gestion des déchets, l'hygiène, les mécanismes pérennes et les compétences locales et l'autre est liée à l'environnement au travers des questions de la biodiversité, du développement et du partage des bénéfices de la biodiversité au profit des comités villageois. Aujourd'hui, cette consultante genre accompagne l'Agence et les ONG dès l'élaboration de la lettre de cadrage à la prise en compte du genre dans ses sujets. Ce ne sont pas des sujets qui sont naturellement genrés.

Une note de cadrage, élaborée conjointement par la DPO et les ONG avec la participation de la consultante, est jointe à l'appel à propositions et fournit aux ONG des pistes pour la bonne prise en compte du genre dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs projets. Par conséquent, dans la notation des projets, un poids plus important sera donné à la prise en compte du genre. C'est une phase expérimentale, l'appel d'offre sera lancé en fin d'année ou au début de l'année prochaine, nous verrons comment cette initiative sera accueillie et les résultats obtenus. C'est une initiative qui a pour but de tenter d'augmenter la prise en compte du genre dans les projets.

L'agence ne possède pas de document stratégique ou de document-cadre propre à l'appui des initiatives ONG. Néanmoins, le 3<sup>ème</sup> plan d'orientation stratégique, qui est en attente d'approbation et de validation, recommandera à la Direction des relations extérieures et partenariats, de mettre en place un cadre d'intervention transversal. La prise en compte du genre ou du moins de l'égalité femmes-hommes sera donc en bonne place puisque la DPO estime que les ONG, en raison de leur proximité avec les populations et de leur place sur le terrain, ont un rôle clé à jouer dans ce secteur.

**Louis-Jacques VAILLANT** – Cette question est également prise en compte dans les différents documents de stratégie sectorielle. Pour faire référence à mes anciennes fonctions, dans le cadre du document de stratégie sur les collectivités locales et le développement urbain, la problématique du genre a été intégrée de même que dans les autres documents sectoriels.

Pour décrire la division relations extérieures et partenariats, outre la division en charge des relations avec les ONG, il y a une division en charge des partenariats. La division en charge des partenariats concerne les relations de l'Agence en France avec les parlementaires et les collectivités territoriales. Dans le cadre des partenariats, des accords sont signés pour travailler sur un certain nombre de sujets ou pour cofinancer un certain nombre de projets, avec les entreprises, les fondations et les universités françaises, qui travaillent sur les pays étrangers. Il est important de savoir que lorsqu'un accord cadre est signé avec un partenaire, cela se fait en relation avec les départements géographiques qui définissent essentiellement les thèmes ; Jean-Yves GROSCLAUDE, directeur des opérations, le département technique opérationnel, pourra vous en parler prochainement.

Ces partenariats concernent également les partenaires étrangers ou multilatéraux, c'est-à-dire l'Europe grâce à la Commission, la Banque Européenne d'Investissement (BEI) et l'ensemble des bailleurs de fond bilatéraux européens mais également les bailleurs de fonds régionaux. Ainsi, l'Agence a des partenariats très riches notamment avec la Banque Asiatique de Développement (BAsD), la Banque Africaine de Développement (BAD), la Corporation Andine de Financement (CAF) en Amérique Latine et avec les banques multilatérales. Les thèmes de recherche sont définis avec les organisations des Nations Unies, la Commission Economique pour l'Amérique Latine et les Caraïbes (CEPAL), de même qu'avec des fondations ou le monde universitaire de pays étrangers.

Il y a également une division communication qui est intégrée dans cette division exécutive.



## - Echange avec les membres -

**Robert TOUBON** – Une question revient de façon rituelle mais c'est le sujet de l'exercice : le Document d'Orientation Stratégique « Genre », le connaissez-vous ? A-t-il fait l'objet d'une diffusion ? Comment en tenez-vous compte dans le cadre de vos fonctions ? Cette question n'est pas seulement anecdotique car souvent il y a une confusion entre « genre et développement » et « femme et développement ». Je pense effectivement que la connaissance et la diffusion du DOS permettrait de lever cette confusion entre genre et femme.

**Catherine BONNAUD** – En ce qui concerne la Division du Partenariat avec les ONG, c'est grâce à une formation dispensée par Elisabeth Hoffmann qu'il y a eu une sensibilisation au DOS genre. Bien que je ne l'ai pas lu, nous en avons parlé et elle nous a sensibilisés au genre entendu comme la prise en compte des différences entre les uns et les autres en vue de comprendre et d'intégrer les besoins de chacun dans les projets, plus qu'au genre dans le sens « Femme ». J'avoue que ce temps de formation et je dirais même d'éducation nous a été très utile.

Par ailleurs, nous n'avons pas diffusé le DOS auprès des ONG. D'une part, parce que le DOS a été approuvé avant que la mission ne soit confiée à la DPO, d'autre part parce que je ne pense pas que ce soit la mission de la DPO que de diffuser le document stratégique. Nous n'avons par conséquent, pas fait de promotion du document et de la stratégie en tant que tel auprès des ONG.

**Mama Koité DOUMBIA** – Je suis un peu perturbée, si j'ose dire, par cette présentation de la responsable qui est chargée des relations avec les ONG sur la question du genre et développement. D'après son exposé, je pense qu'il y a des petits cafouillages au niveau de cette section par rapport à la compréhension même du concept de genre.

Vous avez reçu, comme vous l'avez dit vous-même, une formation avec Elisabeth Hoffmann, mais je me demande si vous avez mis en relation ces connaissances avec votre politique et votre programme pour voir comment, aujourd'hui, il est possible de se servir de ces informations pour les mettre en pratique dans votre travail. Au vu de vos propos concernant votre travail avec les ONG, je pense qu'il y a un petit problème et que, peut-être, cette mise en relation n'a pas été établie.

La deuxième chose que je voulais dire est que lorsque vous mettez en place une politique, il faut mettre en place un plan d'action avec son budget. Or, cela a-t-il été fait ? Excusez-moi je ne suis pas française, je ne connais pas bien vos réalités.

En ce qui me concerne, nous avons mis en place une politique, élaboré un plan d'action et fait en sorte que les ONG soient impliquées dans cette action. En effet, nous pensons que ce travail doit se faire en collaboration avec les ONG et tous ceux qui sont organisés sur le terrain. Dans le cadre de notre action, nous sommes parvenus à réunir des organisations françaises et africaines. Cela a permis une interconnexion c'est-à-dire un échange d'informations du nord au sud et du sud au nord.

Malheureusement, notre expérience avec l'AFD montre une certaine incompréhension ou une divergence de conception sur la problématique du genre et développement. En effet, les projets que nous envoyons n'obtiennent pas souvent un soutien fort de l'AFD. Je me demande si ce défaut de soutien est lié à un problème de communication ou plutôt à un problème de compréhension ou du moins de vision.

Ensuite, l'AFD travaille seulement avec les ONG françaises. Pourquoi l'Agence ne soutient-elle pas les organisations du Sud ? Cette question est fondamentale pour moi car dans d'autres pays d'Europe, notamment aux Pays-Bas, en Suède ou au Danemark, les Agences travaillent avec nous. Au Mali, par exemple, le Danemark soutient un programme de renforcement des capacités des organisations de femmes.

La question du genre, si nous la posons, c'est parce que nous pensons qu'il existe un fossé qu'il faut combler.

Depuis peu, nous avons mis en place un programme qui s'appelle « men to men », en français, homme à homme, dont l'objectif est la lutte contre les violences faites aux femmes où des hommes sont les avocats. L'objectif est de sensibiliser les hommes à ce problème en les impliquant dans le projet. En effet, 90% des violences sont faites par des hommes en Afrique. Il y a eu de nombreux programmes avec des femmes pour lutter contre ces violences. Il est possible de s'interroger sur leur utilité puisque les violences sont devenues plus graves. Cet exemple illustre à quel point il est nécessaire, lors de l'examen des programmes, de regarder les objectifs, les résultats et la finalité recherchée. C'est pourquoi je pense que votre département a besoin d'un renforcement des capacités.

Aujourd'hui, il faut se mettre à jour, dans le sens où il faut se renseigner sur ce qui est mis en place concernant la problématique du genre autant sur le plan national qu'international. En effet au départ, le concept a posé problème, les gens ne se comprenaient pas, certains prétendaient même qu'il s'agissait de résoudre les problèmes de femmes. Il est donc important de se tenir informé des évolutions. L'objectif est de permettre à tous de bénéficier de leurs droits et de combler le grand retard entre les hommes et les femmes. Je pense, également, qu'aujourd'hui il est nécessaire de revoir cette politique en collaboration avec les organisations du sud et de ne pas rester focalisé sur la France.

**Catherine BONNAUD** – Madame, vous prêchez une convaincue. Mes conclusions tirées de mon passé de terrain vont dans le même sens que les vôtres. Ceci dit, j'ai peut-être mal expliqué la mission qui a été confiée à la DPO. Le Conseil d'administration de l'Agence et les tutelles qu'a l'agence en tant qu'institution publique financière, ont défini un mandat. Or dans le cadre de ce mandat, qui est renouvelé régulièrement, il nous est demandé de financer des ONG françaises. Cela ne relève donc pas du choix de la DPO et la division n'a pas la liberté d'aller financer d'autres ONG que les ONG françaises sachant que l'appui aux ONG locales relève du MAE à travers les ambassades. Cette restriction aux ONG françaises est essentiellement liée à l'enveloppe qui est confiée à la DPO. Elle n'est pas énorme et dans une ère où la ressource en subventions est rare, la dispersion serait probablement nuisible aux effets recherchés.

En termes de pratique, bien que l'Agence ait une stratégie, la DPO, dans son appui aux ONG, au jour d'aujourd'hui, n'a pas de plan d'action défini. Chaque année, le Conseil d'administration nous donne des orientations, à titre indicatif, de façon à ce que la DPO ait des directions pour l'allocation de l'enveloppe qui lui est confiée. Ainsi, la division n'a pas de politique ni un budget alloué à la mise en œuvre de cette politique. La DPO reçoit des projets des ONG françaises et les analyse. En ce sens, la formation de l'équipe de la DPO a permis de mieux analyser la prise en compte du genre dans les projets. Cette formation a également encouragé la discussion avec les ONG sur la manière d'améliorer la prise en compte du genre dans les projets de développement grâce à des indicateurs genrés, par exemple, ou encore par l'implication de certains acteurs. La DPO n'a toutefois pas la responsabilité du projet qui est écrit par l'ONG, sur son initiative. La démarche est donc sensiblement inverse.

Par ailleurs, dans le cadre de la bonne prise en compte du genre dans les projets que nous recevons, nous sommes en concertation avec Coordination SUD. Il est d'ailleurs régulièrement reproché à la DPO de mettre l'accent sur le genre et de demander aux ONG d'être les meilleures sur la prise en compte du genre mais sans réellement montrer ce qui est fait en ce sens par l'Agence. Il s'agit là d'un autre volet, celui de la DPO concerne les ONG et son travail porte sur l'intégration du genre dans les projets des ONG afin que celles-ci soient davantage à l'écoute des besoins de leurs partenaires. Il faut savoir que l'esprit dans lequel les projets sont financés est vraiment d'appuyer les partenaires du sud. Le partenaire du sud est au cœur du projet : il doit être associé à l'identification des besoins, l'élaboration, le suivi, la mise en œuvre et l'évaluation des projets. C'est ce que nous demandons aux ONG et à ce titre, nous espérons que de discuter régulièrement avec elles, notamment à l'échelle des projets, sur la bonne prise en compte des partenaires permettra une modification des pratiques. Cependant, ce ne sont pas les projets de la DPO, et donc ce n'est pas la division qui écrit, identifie et met en œuvre.

En termes de soutien de l'AFD, ces formations et surtout la formation avec Elisabeth Hoffmann nous ont permis d'analyser les projets sous le prisme de la question du genre et de sensibiliser les

acteurs. Le financement de la F3E qui propose des formations aux ONG françaises a également permis d'informer un grand nombre d'acteurs sur la question du genre.

**Louis-Jacques VAILLANT** – Je voudrais compléter en précisant que, si l'AFD à travers la DPO ne finance pas les ONG des pays du Sud, en revanche, à travers les projets financés par l'AFD, certaines ONG du Sud peuvent être financées. Sachant que nous ne sommes jamais les maîtres d'ouvrage, nous finançons des maîtres d'ouvrage, des Etats, des collectivités locales, des entreprises et, dans le cadre de l'évaluation et de la conception de ces projets, il arrive très fréquemment que des ONG du Sud soient financées et que la problématique du genre soit intégrée.

Par exemple, en 1992 au Mali, l'AFD avait financé un ramassage de déchets à Bamako en intégrant la question du rôle des femmes. A Haïti, également, concernant un projet d'aménagement et de reconstruction de quartiers, l'AFD travaille avec deux ONG du Sud dirigées par des femmes dont l'ancienne Première ministre mais c'est une décision qui est prise par l'Etat haïtien et par le Maire de Port-au-Prince.

En Turquie, le Maire de Diyarbakir avait évoqué un problème de violence à l'égard des femmes et avait sollicité l'AFD. Le projet n'a pas pu être monté car il ne correspondait pas au mandat de l'AFD en Turquie. Toutefois, ces exemples montrent que l'AFD est souvent sollicitée sur ces questions liées au genre car cela rejoint les préoccupations des gouvernements et/ou des Etats.

Par ailleurs, l'AFD est très investie avec les collectivités sur cette question. Dernièrement, il a été attribué un financement important à la ville de Medellín en Colombie dans le cadre de son programme d'urbanisme social. Les autorités de la ville de Medellín ont traité la question de l'urbanisme en s'appuyant sur toute une série d'associations locales et plus largement sur les femmes et les enfants en les faisant imaginer ce que pourrait être la ville future et au moyen de combattre les gangs et les narcotrafics. Aussi, dans la pratique, au travers de projets tels que celui de la ville de Medellín, l'AFD peut-elle financer des projets sous réserve que la maîtrise d'ouvrage le souhaite, puisque dans le cadre du financement de l'AFD, l'agence n'est pas le maître d'ouvrage.

Un autre point important, je pense, est de souligner que l'AFD a connu beaucoup d'évolutions ces dernières années et a dû intégrer un grand nombre d'aspects nouveaux. Il y a un an ou deux, nous avons véritablement été sensibilisés à la question du handicap, des aspects environnementaux et à la question du genre. Nous essayons d'intégrer tous ces aspects dans nos projets. Je pense, certes, que l'AFD a des marges de progression importantes à faire pour prendre davantage en compte ces aspects mais des progrès considérables ont d'ores et déjà été faits. Les maîtrises d'ouvrage sont, en effet, sensibilisées de manière croissante à ces enjeux. On comprend le rôle des ONG du Sud qui font évoluer des organisations telles que la nôtre.

**Pauline CHABBERT** – J'avais deux questions. La première porte sur le commentaire qui a été fait concernant la formation de la F3E proposée aux ONG pendant 3 ans, son bilan mitigé et surtout l'annulation de deux formations. Ce n'est pas anodin dans la mesure où effectivement l'AFD, ou en tout cas la DPO, se positionne en réponse à des demandes de projets qui sont formulées par des ONG françaises en lien avec des partenaires du Sud. Donc qu'en est-il de la demande des ONG françaises d'être formées au genre et d'intégrer le genre dans leurs projets. Le sujet est toujours le même : faut-il attendre que la demande vienne du Sud et des ONG françaises ou est-ce à l'AFD d'imposer une conditionnalité ? Je sais que vous travaillez sur ce sujet dans le cadre d'un groupe de contact. Est-il possible d'en savoir plus sur l'état de la discussion sur ce thème ?

**Catherine BONNAUD** – C'est une discussion musclée parce que vous savez que c'est un travail en concertation et le reproche est souvent fait à la DPO de vouloir être meilleur élève que les autres à l'AFD.

Il semble peu probable que le genre devienne prochainement une conditionnalité ou un élément bloquant. Toutefois, un travail est actuellement en cours pour qu'il soit pris en compte de manière significative. Il n'est pas possible d'en faire un élément bloquant car les ONG pourraient remplir les cases de façon satisfaisante et ne pas appliquer leurs engagements sur le terrain sachant qu'il serait compliqué d'aller vérifier. Je crois donc que l'intérêt est de s'inscrire dans une démarche sur

le moyen terme, d'accompagner et de répéter, à l'occasion des missions notamment que les cadres de l'AFD font sur le terrain.

En effet, si nous en faisons un élément bloquant aujourd'hui, tout d'abord nous risquerions de bloquer la machine, les ONG ne comprendraient pas pourquoi la DPO serait plus exigeante avec elle que ne l'est l'AFD avec ses maîtrises d'ouvrage traditionnelles. Ce serait, je pense, contre-productif en matière d'accompagnement d'en faire un facteur bloquant. Par contre, nous pourrions peut-être réfléchir à d'autres moyens de les sensibiliser et de les impliquer dans la bonne prise en compte du genre.

**Michel FORST** – Pour poursuivre la question, savez-vous si d'autres agences à l'étranger ont un élément bloquant ou appliquent une politique de conditionnalité en la matière ? Dans cette hypothèse existe-t-il un bilan de l'effectivité ?

**Catherine BONNAUD** – Je n'en ai pas connaissance.

**Pauline CHABBERT** – Oui, c'est le cas effectivement. Je n'ai pas un bilan exhaustif en tête. Je sais qu'il y a à la fois des effets positifs et des effets négatifs, c'est-à-dire que sur le terrain effectivement, on a vu des ONG se plaindre de s'être vues imposer une conditionnalité genre. Parfois on constate un décalage entre la théorie et la pratique, ce qui pose la question de l'accompagnement.

Dans d'autres cas on peut constater des effets contre-productifs. En effet, le fait d'imposer la problématique du droit des femmes se traduit concrètement par l'organisation de réunions sur les droits des femmes. A l'issue de ces réunions, les femmes sont motivées pour revendiquer leurs droits. Le problème se pose lorsqu'elles rentrent chez elles où elles sont toutes seules avec leurs revendications face à un mari qui peut le prendre très mal.

La conditionnalité est donc un choix politique sur lequel est revenue par exemple la coopération canadienne. C'est un choix de réponse à une demande : où se positionne-t-on en termes d'accompagnement ? La question se pose alors de savoir s'il n'est pas possible d'être un peu plus proactif pour essayer de créer une dynamique. En effet il me semble que si rien n'est fait, il n'y aura pas d'évolution. Or, aujourd'hui, il y a assez peu de projets qui sont genrés. C'est vrai que c'est un choix assez délicat mais c'est un choix politique d'orientation de l'AFD et au-delà peut-être également du ministère des Affaires étrangères et européennes.

**Catherine BONNAUD** – Je m'interroge sur le terme de « projet généré ». En effet, il y a probablement aussi une sous-estimation de ce qu'il est possible d'appeler des projets genrés. Je pense qu'il y a plus de projets genrés que de projets recensés en tant que tel.

Dire qu'un projet est généré ne veut rien dire. On insiste pour que la question du genre soit prise en compte dans l'ensemble des projets. On ne peut donc pas dire qu'on ne fait rien, au moins au niveau de la DPO nous sommes très proactifs sur le sujet, si ce n'est qu'on a du mal à le mesurer. Comment mesurer le genre dans un projet d'accès à l'eau, par exemple ?

Certes, les contraintes des femmes ont été prises en compte, les femmes ont été écoutées mais est-ce pour autant un projet qui va être étiqueté généré ? Je n'en suis pas certaine.

On vous propose deux projets genrés sur la liste qu'on vous a envoyée. Ces projets sont dits genrés mais il s'agit plus exactement de la promotion de l'égalité du genre comme Genre en Action ou Quartiers du Monde. On constate que le genre est partout mais sa mesure est bien compliquée. Personnellement je n'ai pas d'outils. Lorsqu'on me dit il y a 10% de genre dans ce projet, je pense que c'est n'importe quoi. Je pense que nous en faisons plus que nous le disons.

**Pauline CHABBERT** – J'aimerais réagir parce que cette question de la mesure du genre dans l'Aide Publique au Développement est vraiment très intéressante. La France s'est engagée auprès de l'OCDE depuis deux ans à déclarer son « APD genre », c'est-à-dire la part de l'Aide au Développement allouée à des projets genre. Il s'agissait d'un engagement dans le cadre du plan d'action du Ministre.

L'OCDE a créé un outil pour apprécier la prise en compte du genre dans les projets. Les projets sont notés sur une échelle de 0 à 2. Le chiffre 0 correspond à l'absence de prise en compte du

genre dans le projet et la note 2 correspond à des projets de lutte contre les discriminations ou des projets très spécifiques concernant les femmes, les questions d'égalité.

Le problème concerne la note 1. Les projets notés 1 sont des projets qui prennent en compte la question du genre. La question qui se pose est celle de déterminer sur quels critères il est possible d'estampiller un projet en 1.

Jusqu'à présent, la France fait une déclaration d'APD genre à l'OCDE qui est relative. En effet, cette déclaration est faite avec les outils existants de *reporting* de l'AFD et du MAE qui, selon moi, sont des outils insuffisants et très faibles. De ce fait, la déclaration ne correspond pas exactement à la réalité.

Les outils sont donc une piste de travail. Il faudrait travailler sur le système de *reporting* pour faire en sorte qu'il y ait des indicateurs de genre pour tous les secteurs. Les chefs de projets pourraient également avoir une liste de questions assez stratégiques pour évaluer la prise en compte du genre. Par exemple, une question pourrait être posée sur le recours à une expertise en genre au cours de l'élaboration du projet. Je pense, qu'il y a suffisamment d'outils qui existent et qu'il faut les adapter à la réalité de l'institution. C'est un chantier qui est important.

Effectivement, au sein du MAE, lorsque nous avons soulevé la question du genre dans nos actions, le problème de sa mesure s'est posé. Lorsque je suis arrivée, je pensais que la France ne faisait rien pour le genre mais la France ne fait pas rien, en tout cas le MAE ne fait pas rien. En l'occurrence, des projets intéressants sont remontés.

**Catherine BONNAUD** – J'irais au-delà. Si je passe chaque année quelques heures à faire les codes cadres des projets, on ne m'a jamais demandé de coder le genre sur les projets que nous avons. Je n'ai pas eu une seule interrogation sur la manière de coder le genre et c'est même la première fois que j'en entends parler.

**Mama Koite DOUMBIA** – C'est la raison pour laquelle je disais que votre département nécessitait un renforcement des capacités. Lorsqu'un projet est envoyé, il est important de définir les indicateurs et les résultats après avoir ciblé les objectifs. C'est en effet grâce à cela qu'il sera possible d'apprécier l'impact d'un projet. Cette mesure n'est pas forcément chiffrée, elle peut s'évaluer par rapport à des indicateurs consacrés au genre. Par exemple, lors de la construction d'un hôpital, si l'approche est non genrée, il n'y aura pas de construction de maternité. Dans la même idée, si aucun centre d'accueil pour recevoir les enfants n'est construit, on peut dire que le projet n'est pas genré.

La question du genre doit dépasser la simple volonté politique. Il s'agit de concrétiser les engagements politiques et cela ne pourra se faire que grâce à la modification de la façon de penser et des comportements. A ce titre, la formation et le renforcement des capacités sont des piliers indispensables pour tous les acteurs. Il faut que tous les partenaires se mettent autour d'une table et apprennent les uns des autres. Les moyens pour atteindre les objectifs en matière de genre sont la formation, l'échange et la communication. En ce sens, le DOS devrait être connu de tous. En l'état actuel des choses, le DOS n'a pas été diffusé ni vulgarisé. Aussi les partenaires de la DPO ne savent-ils pas comment est fait le travail, ce qui est source d'erreurs et d'incompréhensions.

**Louis-Jacques VAILLANT** – Je ne voudrais pas que l'on croie que ces éléments, ces objectifs et ces indicateurs n'existent pas. Lors de la conception d'un projet, nous devons compléter une Fiche d'Identification de Projet (FIP) dans laquelle il nous est demandé de renseigner les aspects environnementaux, sociaux et genrés du projet. Puis, lors de la réunion du Comité d'identification, des spécialistes de la division en charge de ces sujets rédigent une fiche navette en précisant les besoins d'analyses complémentaires sur ces sujets, en fonction de la notation 2, 1 ou 0 préalablement attribuée à notre projet.

Ensuite, tout au long du processus d'instruction du dossier, des objectifs et des indicateurs à suivre pendant la durée du projet sont identifiés. Or, autant il est relativement aisé de se fixer des objectifs au départ, autant il est difficile d'effectuer un suivi pendant la réalisation du projet. Cette

difficulté est accrue par la pression liée aux nouveaux engagements et par le temps nécessaire pour recueillir et suivre l'ensemble de ces indicateurs.

La problématique est donc réellement prise en compte. A ce titre, des objectifs sont fixés mais l'ensemble des moyens nécessaires pour aller jusqu'au bout de cette démarche ne sont pas forcément mis en œuvre. Ce problème n'est toutefois pas spécifique au genre.

**Catherine BONNAUD** – En termes d'indicateurs de mise en œuvre, la DPO porte une attention particulière à ce qu'ils soient genrés. Il est nécessaire de bien faire la différence entre l'activité de l'Agence (plus de 7 milliards d'euros) et puis notre petite activité ONG.

**Robert TOUBON** – Je voudrais revenir sur les relations entre la DPO et les ONG. Le monde des ONG reflète exactement l'état de la société. La société est aussi imperméable à l'approche selon le genre que les ONG. L'approche par le genre a pour but de modifier des situations respectives des hommes et des femmes qui existent dans le monde entier depuis la nuit des temps. Ces changements révolutionnaires expliquent la réticence des gens. En ce sens, la commission Genre de Coordination SUD ne traduit pas une ouverture subite du monde des ONG au genre mais simplement une conjoncture favorable. En conséquence, cette commission est une sorte d'instrument de lobbying auprès des autres associations membres de Coordination SUD.

A ce propos, il se trouve qu'en général les associations spécialistes du genre ou du moins plus sensibles au genre que les autres sont de petites associations. Elles ont toujours des problèmes de financement et sur ce point, les règles de cofinancement de l'AFD sont particulièrement contre-productives. En effet, les associations qui pourraient être des alliés objectives de l'AFD pour promouvoir le genre, sont celles qui éprouvent le plus de difficultés à devenir des partenaires de l'AFD parce qu'elles n'arrivent pas à obtenir les cofinancements. Ces associations qui n'ont pas assez de moyens humains et financiers ne peuvent pas prétendre apporter les 50% nécessaires pour établir un cofinancement. Ainsi, n'y aurait-il pas une réflexion à mener pour voir comment ce type d'association pourrait travailler avec l'AFD à la promotion du genre ? En ce moment, dans le cadre du Fond de Solidarité Prioritaire portant sur les femmes et l'économie, des ONG plus petites, plus volontaristes et plus spécialisées en matière de genre, participent au programme. Ces ONG peuvent dès lors aider d'autres ONG souvent plus petites ou n'ayant pas la capacité de développer des projets qui intègrent la notion de genre, à mettre en place des projets genrés. Ne serait-il pas possible d'envisager quelque chose de similaire au sein de l'AFD pour promouvoir le genre ?

**Mama Koite DOUMBIA** – En effet, il faut profiter de l'expertise de ces ONG pour aller plus loin dans les projets. Il faut également les associer à vos projets puisqu'elles peuvent atteindre plus de personnes.

**Caroline RESSOT** – Sachant que ces structures sont trop petites toutes seules pour pouvoir prétendre à ces cofinancements, n'est-il pas possible de mutualiser ces expériences et que ce soit une plateforme « Genre » qui promeuve les dossiers pour que des petites ONG ne soient pas pénalisées par la condition de cofinancement à 50% ? L'idée serait d'avoir des projets communs qui soient mutualisés pour répondre aux exigences de l'AFD. Une autre solution envisageable ne pourrait-elle pas être celle d'avoir différentes règles de cofinancement quand cela porte particulièrement sur une expertise qui n'est pas assez valorisée ou qui n'existe pas suffisamment ou pour être en appui à un autre projet ?

**Catherine BONNAUD** – Au sein de l'AFD, il convient de bien distinguer les deux approches. Il y a l'AFD dans son volet mise en œuvre de sa stratégie : cette dimension relève de la Direction des opérations. Dans ce cadre, il est possible d'avoir recours à des ONG et de les financer complètement. La FISONG s'inscrit dans la stratégie de la direction des opérations. Dans ce cas, l'agence met en œuvre sa stratégie et les ONG peuvent être sollicitées directement ou à la demande d'une maîtrise d'ouvrage du Sud.

La DPO appartient à la direction des relations extérieures et partenariats. Elle agit en partenariat avec des ONG du Nord en réponse à leurs initiatives. Ces initiatives peuvent ne pas s'inscrire dans la stratégie de l'Agence. Nous finançons par exemple des projets droits de l'Homme ou gouvernance qui ne sont pas des secteurs qui relève de l'Agence et également des projets dans des espaces géographiques qui ne sont pas traditionnellement ceux de l'Agence.

Pour symboliser le fait qu'il s'agit des initiatives des ONG qui ne sont pas opératrices de la stratégie de l'Agence, les ONG doivent mobiliser un cofinancement autre. La DPO ne dépasse pas 50% de cofinancement. Il n'y a pas de plancher pour les financements qui sont traités mais il faut qu'il y ait un cofinancement. Ce plafond de cofinancement s'élève à 50% et maintenant 60% pour les conventions programmes. Les ONG peuvent cependant se mettre en consortium pour présenter un projet plus conséquent. Néanmoins, il y aura toujours cette contrainte de mobiliser 50% de cofinancement et d'avoir 15% de fonds privés. Les tutelles, et le Trésor en particulier, est, en effet, très soucieux du fait que les ONG mobilisent des fonds d'origine privée afin de garantir leur aspect non gouvernemental.

Il serait possible d'imaginer une prime au genre, mais outre la difficulté d'analyse que cela représenterait, une telle prime devrait également s'appliquer à des domaines tels que le handicap ou l'environnement, ce qui n'est pas envisagé à ce jour.

**Louis-Jacques VAILLANT** – L'AFD peut effectivement financer à 100% une ONG du sud ou du nord sur une opération dont la maîtrise d'ouvrage se trouve dans un pays étranger.

Par ailleurs, je fais un petit peu le parallèle avec les collectivités territoriales dont le financement pour les opérations décentralisées relève du ministère des Affaires étrangères et européennes. Les partenariats avec les collectivités sont gérés par la direction exécutive mais il n'y a pas de financement dédié aux coopérations décentralisées. Cette interrogation sur la possibilité de venir en appui aux différentes collectivités a été soulevée puisque chacune apporte quelque chose. Il y en a 36 000 en France et chacune a envie de conduire son projet. Il est évident que la visibilité de l'action française à l'étranger poserait problème si elle portait sur des thèmes différents. L'une des difficultés est peut-être également une certaine fragmentation ou une moindre puissance des ONG françaises par rapport à des ONG de pays étrangers. Répondre à cette difficulté en finançant à 100% toutes les ONG françaises pourrait dès lors également poser problème.

**Caroline RESSOT** – L'AFD peut potentiellement financer un projet à 100%. Est-ce que les ONG ont la possibilité de proposer à l'AFD des projets en dehors de ceux proposés?

**Catherine BONNAUD** – Le métier traditionnel de l'Agence est de répondre à la demande d'une maîtrise d'ouvrage au Sud. L'AFD a un cadre d'intervention dans lequel s'inscrivent les projets identifiés par la maîtrise d'ouvrage du Sud. Dans le cadre de son projet, la maîtrise d'ouvrage peut exprimer son souhait que soit mobilisée la compétence des ONG sur l'accessibilité des bâtiments publics aux handicapés, par exemple. La collectivité locale va émettre auprès de l'agence un besoin de réhabilitation de ses bâtiments publics. Dans ce cadre la maîtrise d'ouvrage du Sud va mobiliser, sur les financements de l'AFD, une expertise ONG. La collectivité locale va alors mettre en concurrence, à travers un appel à propositions ou à projets, les ONG compétentes. Suite à cela, une ONG sera sélectionnée pour apporter sa compétence et mettre en œuvre cette question.

**Caroline RESSOT** – C'est la maîtrise d'ouvrage du Sud qui fait la demande. Donc si la demande n'est pas faite ou même identifiée, il n'y a pas de possibilité de générer le projet ?

**Louis-Jacques VAILLANT** – Pour rester sur l'exemple du handicap, on peut prendre comme exemple le projet de rénovation des marchés de Mahajanga à Madagascar où l'AFD avait travaillé. Suite à des contacts de l'AFD avec une ONG française, il est apparu nécessaire de prendre en compte la question des handicapés dans le projet de rénovation du marché. L'AFD a donc travaillé avec la maîtrise d'ouvrage, qui était la mairie de Mahajanga, afin que la situation des handicapés soit prise en compte. La maîtrise d'ouvrage a ensuite été mise en relation avec cette ONG et dans le cadre de ces discussions, il a été décidé par la Mairie de Mahajanga d'intégrer cet aspect qui représentait un surcoût. La mairie a même décidé de prendre cette ONG en appui à l'intégration de cet aspect handicap à la rénovation du marché. Cette expérience a fait évoluer l'AFD qui a organisé des séminaires sur la prise en compte du handicap dans les projets.

**Catherine BONNAUD** – Le rôle du chef de projet est un rôle de conseil, un rôle de promotion de bonnes pratiques. Lors de l'élaboration du projet, qui répond à la demande du Sud, son rôle est de mettre l'accent sur la nécessité de prendre en compte le handicap par exemple, de solliciter une expertise. Néanmoins, il faut réussir à faire accepter cet aspect à la maîtrise d'ouvrage du sud. Si

la maîtrise d'ouvrage jugeait cela trop cher et préférerait utiliser ce surcoût à des constructions supplémentaires, cela lui appartiendrait.

**Louis-Jacques VAILLANT** – Concernant les projets intégrant la question du genre, à Haïti, la Direction des opérations est en train d'instruire un financement relatif à un programme d'appui à la culture. En discutant avec les ONG locales et surtout des associations de femmes, le chef de projet s'est rendu compte qu'il y avait un véritable problème concernant les cantines scolaires et les répercussions que cela pouvait avoir sur les élèves. Ce dossier est actuellement en cours d'instruction pour savoir dans quelle mesure cette problématique peut être intégrée et le rôle que peuvent jouer les associations des femmes. L'AFD le financera si le gouvernement le demande.

**Caroline RESSOT** – Le chef de projet est potentiellement la personne qui peut jouer sur l'intégration de certains enjeux comme celui du genre dans les projets de développement. Tous ne sont cependant pas formés à la question du genre et ce n'est pas un aspect qui est soulevé de façon systématique. Si cela ne peut se faire par d'autres biais et si l'impulsion doit venir de l'AFD, il semble important que l'ensemble des actrices et acteurs soient sensibilisés à ces pratiques. Qu'en pensez-vous ?

**Louis-Jacques VAILLANT** – C'est un sujet concernant les ressources humaines.

Tous les projets passent devant un Comité d'Identification qui les examine et vérifie si les questions telles que la question du genre sont abordées. Si à cette occasion aucun commentaire n'était émis, nos collègues de la Cellule d'Appui Environnemental et Social insisteraient pour indiquer combien cela est important. Il y a une obligation de prendre en compte les remarques de la Cellule d'Appui Environnemental et Social et lorsqu'il n'y a pas d'éléments pour juger, il y a une obligation de financer une étude pour connaître l'impact du projet sur des sujets tels que le genre, l'environnement ou les problèmes sociaux. Certes, il y a encore des marges de progrès à faire mais la question est systématiquement posée lors des Comités d'Identification.

**Caroline RESSOT** – Dans ce Comité d'Identification, la Cellule d'Appui Environnemental et Social est-elle au moins forcément présente ?

**Louis-Jacques VAILLANT** – Absolument c'est obligatoire et il doit obligatoirement y avoir une « fiche navette environnementale et sociale », dans laquelle la question du genre est obligatoirement traitée, soit en disant qu'il n'y a pas de sujet, soit en disant qu'il faut l'intégrer au projet. Cela se fait donc au moment de l'élaboration du projet.

Dans les projets d'Amérique Latine, par exemple, c'est un sujet qui est constamment intégré. En outre, les ONG d'Amérique Latine ont beaucoup à nous apprendre en raison de l'expertise qui existe dans ces pays.

**Mme Marie-Dominique DE SUREMAIN** – On semble aujourd'hui redécouvrir des choses défrichées il y a une vingtaine d'années, refaire un chemin déjà parcouru sur les problématiques de genre, après une période de creux qui a pris fin récemment. Peut-être les outils à disposition actuellement ne permettent-ils pas de faire avancer le DOS et mériteraient d'être revus. Certaines personnes connaissent bien le montage du FSP - alliance d'ONG spécialisées et non spécialisées - puisque le MAE a transféré le travail avec les ONG à l'AFD. Dès lors, pourquoi ce type de montage n'est-il pas transférable dans les mécanismes actuels de l'AFD ?

**Catherine BONNAUD** – Je crois qu'il ne m'appartient pas de répondre et que cela relève de la stratégie politique française. Le FSP a été monté assez récemment - fin 2009 -, la DPO existait et le MAE a décidé de garder cet outil et de mobiliser des financements pour celui-ci.

**Pauline CHABBERT** – Le FSP était un projet pilote dont on ignorait s'il fonctionnerait. Aujourd'hui, après deux ans et demi, les résultats sont très intéressants. Néanmoins, au départ c'était un projet très ambitieux parce que le fait d'associer des ONG qui sont sur des secteurs différents, qui n'ont pas forcément envie de travailler ensemble et qui n'ont pas les mêmes cultures, semblait difficile. Effectivement, il y a tout un processus de capitalisation sur ce programme qui va être mis en place. Pour le moment, il n'y a pas de transfert à l'AFD, il faut aller au bout du projet pilote afin d'identifier les avantages et inconvénients et par la suite, il sera peut-être possible de s'en servir pour travailler.



**Robert TOUBON** – Dans la grille de notation le genre ne vaut actuellement que 10 points sur 120, y a-t-il des évolutions envisagées en faveur du genre ?

**Catherine BONNAUD** – Ce sont des projets techniques, le genre compte 10 points en tant que tel mais il n'y a pas tant de points que cela. C'est parti de 0 point jusqu'à 10, peut-être y aura-t-il une évolution. Néanmoins, comme je l'ai dit précédemment, l'état d'esprit est davantage celui de l'accompagnement et il n'est pas certain que quelque chose de plus bloquant serait « éducatif ». Certes ce sont seulement 10 points mais ils permettent de faire la différence entre deux projets. Ce qui est recherché avant tout, c'est l'innovation, à laquelle est donné 30 points, la pertinence, la conduite des processus d'innovation et dans les moyens mis en œuvre pour y répondre.

**Caroline RESSOT** – Sur les questions des formations, savez-vous pour quelles raisons les ONG n'ont pas répondu présentes et les formations ont du être annulées?

**Catherine BONNAUD** – Ce n'est pas l'AFD qui a annulé les formations, c'est le F3E qui conduit les formations, les décide et les a annulées. Ces formations ont été annulées parce qu'il n'y avait pas de candidats. Gardons en mémoire que le genre n'est pas l'unique critère sur lequel on insiste, il y a également l'environnement et beaucoup d'autres sujets.

**Mme Marie-Dominique de SUREMAIN** – Ce programme de formation a été monté en choisissant la F3E parce que cet organisme a un mode de sélection des formateurs en deux temps. Dans un premier temps, un appel aux formateurs est fait. Dans un second temps, la possibilité est offerte de faire des alliances. Il y a tellement peu de formateurs sur le genre en France que le but n'était pas de faire un appel à candidatures qui créerait une concurrence radicale, l'objectif était, au contraire, de créer une synergie. De ce point de vue, cela a très bien fonctionné.

Le problème est que les formations étaient payantes. Il y avait une obligation de cofinancement. Cela a été un obstacle. Ainsi certains modules ont été complètement remplis, par exemple « Comment monter un projet et intégrer le genre dans son élaboration ». En revanche, les formations qui portaient sur des sujets tels que l'éducation au développement, l'eau, qui sont des sujets très pointus, ont eu moins de succès. Ces thèmes ont été choisis par la F3E. Les parties de la formation qui étaient gratuites et ouvertes ont toutes été remplies. Ces formations ont lancé une bonne dynamique puisqu'elles ont permis de sensibiliser certaines grandes ONG et certaines demandent des formations complémentaires.

**Catherine BONNAUD** – Pour revenir sur la note consacrée au genre dans les grilles de notation, dans le cadre de notre concertation avec Coordination SUD, la société civile était totalement contre la prise en compte du genre dans les projets FISONG. Nous avons imposé le genre. Cela étant, il y a une résistance colossale au concept de genre.

**Caroline RESSOT** – Merci d'avoir répondu à l'ensemble de nos questions et de nous avoir renvoyé le questionnaire aussi rapidement.

## **Audition de Gabrielle GEZE-BASTIDE et de Sylvain MICHAELI, respectivement contrôleur de gestion sociale et juriste social au sein de la Direction des Ressources Humaines de l'Agence française de développement.**

L'audition a été introduite par Caroline RESSOT, secrétaire générale de l'OPFH, qui a présenté le contexte général de l'évaluation du DOS genre, et par Mme Judith KLEIN, chargée de mission à la CNCDH, qui a présenté les intervenants et rappelé que cette audition devait permettre de comprendre comment, au sein de la Direction des Ressources Humaines de l'AFD, une politique d'égalité est mise en œuvre. A ce titre, des éléments sur les ressources humaines de l'AFD (répartition femmes/hommes au sein des postes, pourcentage de femmes aux postes de décisions, politique d'égal accès aux postes à responsabilités), de même que des éléments sur les formations et outils de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes mises en place au sein de la DRH, seraient d'un apport précieux.

Madame GEZE-BASTIDE est, depuis deux ans, contrôleur de gestion sociale au sein du pôle « Contrôle de gestion sociale et budgétaire » de l'AFD. Dans ce cadre, elle est chargée de réaliser l'élaboration et le suivi budgétaire, le reporting social et l'appui au pilotage de la fonction ressources humaines. Monsieur MICHAELI est, quant à lui, juriste social à la direction des ressources humaines de l'AFD depuis huit ans et travaille au sein du pôle « Relations Sociales ». Il est responsable de l'animation des instances représentatives, de la préparation et de l'organisation des négociations sociales, de la veille et du conseil juridique. Dans ce cadre, il a négocié les deux accords AFD relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, adoptés respectivement en 2007 et 2011.

Ces deux pôles sont rattachés directement au directeur des ressources humaines de l'AFD, Monsieur Philippe Bassery et travaillent étroitement avec les trois divisions de la DRH, Formation continue et développement des ressources humaines, Gestion des carrières et recrutement et enfin Administration et rétributions.

### **Intervention de Gabrielle GEZE-BASTIDE et de Sylvain MICHAELI**

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Tout d'abord bonjour et merci de nous recevoir, nous allons modestement représenter notre directeur des ressources humaines, Philippe Bassery, qui ne pouvait pas être présent aujourd'hui.

Nous avons apporté des documents illustrant notre politique de ressources humaines et relatifs aux conditions d'emploi des femmes et des hommes. Dans ces documents, nous avons voulu vous indiquer, dans un premier temps, les quelques questions qui recouvrent les indicateurs RH, sachant que les prochaines auditions répondront, je l'espère, à toutes vos questions. Nous vous transmettons également un organigramme actualisé de l'AFD afin que vous puissiez situer nos positions. Nous faisons partie du département des ressources humaines lui-même rattaché au secrétariat général.

Dans le cadre de la prochaine audition, vous rencontrerez Jean-Jacques VAILLANT et Catherine BONNAUD, chargés des relations extérieures et partenariats. Vendredi vous rencontrerez Jean-Pierre GROSCLAUDE, directeur des opérations accompagné de Catherine GARRETA, responsable de la direction des appuis transversaux.

Parmi ces documents figure l'intervention du DRH dans le journal interne de l'AFD, le bimensuel « L'écho des continents ». En juillet dernier, un focus a été fait sur l'égalité hommes/femmes dans le milieu professionnel suite à la signature du nouvel accord relatif à cette problématique. Ce document a été diffusé à tous nos salariés à la fois au siège et dans les soixante-huit agences que compte l'AFD.

Enfin, le dernier document est le nouvel accord que nous avons signé relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord est le résultat de négociations conduites entre janvier et juin dernier. Il s'agit du renouvellement d'un engagement, sachant qu'un

premier accord avait été signé en 2007. Dans ce nouvel accord nous avons identifié les objectifs à atteindre pour 2013. Ce sont des objectifs assez ambitieux puisque les engagements consentis dans le premier accord avait été relativement bien tenus.

**Sylvain MICHAELI** – Le premier accord signé le 16 mai 2007 a fait l'objet de deux ans de négociations. Ces négociations, je tiens à le souligner, ne portaient pas uniquement sur ce sujet. Les partenaires sociaux étaient très volontaristes sur la question de l'égalité professionnelle alors que, de notre côté, nous voulions certes des objectifs ambitieux mais surtout des objectifs réalisables. Dans ce contexte, les partenaires syndicaux nous ont incités à approfondir les mesures ce qui explique, en partie, la longueur des négociations.

Cet accord avait été conclu pour trois ans et demi. Le bilan est positif puisque la totalité des objectifs quantitatifs ont été atteints. En effet, dans cet accord se trouvait des indicateurs très précis en termes de recrutement. Par exemple, concernant les emplois d'ingénieurs, domaine où l'on constatait qu'il n'y avait pas assez de femmes du fait qu'un nombre plus important d'hommes sortaient des écoles d'ingénieurs, nous nous étions fixés un taux de 30% d'embauche de femmes ingénieurs à recruter impérativement dans la période de 2007 à 2010. Nous nous étions également engagés à accroître le taux de femmes cadres ainsi que le taux de femmes présentes dans le réseau. Ce dernier point était effectivement une de nos principales faiblesses : à l'époque seulement 12,5% de femmes étaient présentes dans le réseau, aujourd'hui nous sommes passés à 21%. Si évidemment, il reste encore des améliorations à faire - c'est d'ailleurs pour cela qu'on a reconduit cet indicateur dans le nouvel accord - il faut quand même noter une progression assez importante.

Le nouvel accord conclu le 30 juin 2011 se focalise donc sur les points qui restent à améliorer. Il s'agit essentiellement d'accroître le taux de femmes dans le réseau et de parvenir à un taux 50% de femmes cadres à l'horizon de la fin 2013.

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Nous nous donnons également comme objectif, tous les ans, de rendre compte aux partenaires sociaux de la situation en matière d'égalité professionnelle grâce à l'élaboration d'un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. C'est un rapport annuel que l'on présente en même temps que le bilan social de l'AFD.

Pour revenir sur les éléments fondamentaux de notre politique RH relative aux conditions générales d'emploi des femmes et des hommes, nous pouvons dire que la photographie de l'AFD a beaucoup évolué ces dernières années. Aujourd'hui, 43 % des cadres sont des femmes - l'objectif étant d'atteindre un taux de 50 % fin 2013 – alors qu'il y a dix ans le taux de femmes cadres s'élevait seulement à 27%. Ces chiffres illustrent l'importante évolution qui a eu lieu.

Cette évolution se remarque également au travers d'autres indicateurs. Ainsi, le taux de femmes présentes dans le réseau était beaucoup plus faible en 2002 ; à cette époque, sur 200 agents dans le réseau, seuls 15 étaient des femmes. En 2006, le nombre de femmes dans le réseau représentait un taux de 12,7%. En 2010, nous sommes passés à un taux 20,9% et l'objectif pour fin 2013 est d'atteindre un taux de 28%. Cette évolution est essentielle sachant qu'un encadrement féminin plus important passe par une plus grande mobilité des femmes cadres dans le réseau. On sait très bien qu'un parcours dans le réseau valorise et facilite l'accès aux postes de manager. Pour finir, le taux d'encadrement féminin a lui aussi progressé. Notre ambition est d'atteindre 33% fin 2011, le taux est actuellement de 25 %, il était de 17% en 2002.

**Sylvain MICHAELI** – Dans le nouvel accord il y a des dispositions prévues pour accompagner les agents partant dans le réseau. On sait que le principal frein pour que les femmes partent dans le réseau est le travail du conjoint : le fait que l'homme se retrouve sans emploi est plus difficile à accepter du point de vue sociétal que l'inverse. Nous nous sommes dès lors engagés à établir un état des lieux pour voir ce que font les grandes administrations et entreprises qui ont un réseau. La direction étudiera ainsi la faisabilité d'adhérer à une bourse de l'emploi commune avec d'autres grandes entreprises et administrations présentes au niveau international. Cet objectif est lui aussi fixé pour fin 2013. Nous verrons dans quelle mesure il est possible de proposer au conjoint de travailler dans le réseau. On réfléchit également à la durée de cette mobilité dans le réseau car la durée peut également constituer un frein.

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Nous réfléchissons effectivement à la manière dont nous pourrions adapter la durée de ces mobilités. A l'heure actuelle, les missions durent en moyenne trois-quatre ans, ce qui peut être compliqué à gérer pour des familles. Nous pensons mettre en place des expatriations plus courtes. Sachant que seulement 28% de femmes postulent sur les postes du réseau, il est important d'éviter ces freins à la mobilité, mobilité qui encore une fois est très valorisée dans l'entreprise et permet de monter en grade.

**Sylvain MICHAELI** – Effectivement, il faut savoir que chaque année il y a une grande mobilité au sein de l'AFD : 20% des cadres soit environ 200 personnes changent de postes.

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Nous sommes donc plutôt satisfaits de l'évolution que nous avons réussi à susciter ces dernières années. Les premières années, nous avons vraiment mené une politique volontariste afin de féminiser des filières comme celles des ingénieurs et des experts du développement c'est-à-dire des profils techniques et des métiers financiers. Le risque est désormais d'entrer dans un excès de féminisation, nous devons être vigilants sur ce point.

Nous nous demandons en effet si l'AFD n'est pas en train de perdre son attractivité pour les hommes, du point de vue de la rémunération par exemple, ceux-ci préfèrent peut-être être embauchés au sein de banques d'affaires. Il est nécessaire que nous soyons vigilants sur les deux versants, nous avons conscience qu'une trop forte féminisation n'est pas non plus souhaitée. Il faut également prendre en compte la pyramide des âges : l'âge des hommes cadres est en moyenne supérieur de six ans à celui des femmes.

**Sylvain MICHAELI** – Dans une dizaine d'années ces hommes vont partir à la retraite ce qui va libérer des postes de manager repris par des femmes. Il faut donc être vigilant et ne pas tomber dans le schéma inverse en se retrouvant avec un nombre beaucoup plus important de femmes que d'hommes au niveau managérial.

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – De surcroît, il convient de souligner la féminisation croissante de certains cursus universitaires. Actuellement 90% de nos stagiaires et de nos volontaires internationaux sont des femmes. Les femmes se positionnent davantage dans des secteurs tels que l'économie du développement, les sciences politiques, les sciences humaines. Il va falloir être vigilant sur ce point, il nous faut une équité. Avez-vous d'autres points que vous souhaiteriez aborder ?

**Caroline RESSOT** – Peut-être pouvez-vous donner plus d'informations sur la formation ?

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – En 2010, nous n'avons pas organisé de formation sur la question du genre pour l'équipe de la division des partenariats avec les ONG. Toutefois, une formation avait été réalisée en 2009, Madame BONNAUD pourra vous en parler. Une consultante spécialisée de l'association « Genre en Action » était intervenue. Il y a eu une vingtaine de formations, non pas de nos salariés, mais des partenaires ONG entre décembre 2009 et mars 2010. En interne nous avons des formations plus générales sur notre responsabilité sociale et environnementale (RSE) dans laquelle on peut intégrer la question de genre. Justement aujourd'hui, à cette même heure, il y a une conférence-débat sur notre responsabilité sociale et environnementale. La question du genre est englobée de plus en plus dans ce cadre plus large. Cette année pour la première fois nous allons établir un rapport RSE en tant que tel qui sera présenté en complément du rapport annuel. Jusqu'à présent la RSE était en filigrane dans le rapport de gestion établi dans le cadre de la loi sur les nouvelles régulations économiques.

#### **- Echange avec les membres-**

**Robert TOUBON** – Il est vrai que les ONG qui s'intéressent au genre ont été un peu dépitées de voir le genre disparaître au profit de la RSE. Nous espérons que dans ce premier rapport RSE, une place sera faite à la question du genre.

Il y a quelques années, l'AFD était en pointe par rapport au ministère puisqu'il y avait au sein de l'Agence une personne spécialisée dans la question du genre, Olivia DABBOUS. Elle s'occupe

désormais de la RSE. Cette personne venait du secteur de l'eau, domaine qui a été un terrain d'expérience et d'expérimentation important pour le genre, puisque dans ce secteur il y a un travail important à faire dans la prise en compte du genre. Les discussions se font, en effet, davantage avec les hommes alors que ce sont les femmes qui s'occupent quotidiennement de l'eau. Le risque, si nous n'intégrons pas la thématique du genre, c'est d'être à côté des réelles problématiques. J'espère que dans ce premier rapport RSE, le genre va vraiment apparaître parce qu'encore une fois, vu de l'extérieur le but ultime est l'intégration transversale or il y a des moments où, à force d'intégrer transversalement, les choses donnent l'impression de disparaître.

Le deuxième point que je voulais aborder est relatif à votre connaissance du DOS « Genre ». En avez-vous connaissance dans votre service ? Ce document est-il connu ? A-t-il fait l'objet d'une diffusion dans l'Agence ?

Je vous pose cette question parce que je me souviens d'avoir été associé à un processus de FISONG en 2009, première année où nous avons intégré la question du genre dans le FISONG, et autour de la table, il y avait une large méconnaissance du DOS genre. J'ai d'ailleurs fini par proposer de diffuser par messagerie électronique le document aux personnes présentes à la réunion et les responsables de l'AFD ont accepté la proposition avec intérêt.

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Effectivement, il est commun de dire que les fonctions supports telles que la DRH sont en quelque sorte dans une « tour d'ivoire » et en effet le DOS genre ne fait pas partie de nos outils quotidiens. Toutefois, nous sommes sensibilisés à la question depuis longtemps. J'ai par exemple le souvenir d'avoir travaillé avec une équipe de la DPO sur la plateforme égalité femmes/hommes. Ainsi, même si je n'ai pas pris totalement connaissance du DOS genre, il est certain qu'en discutant avec les personnes des opérations nous sommes sensibilisés à la question.

De plus, au bout de deux ans d'intégration, un séminaire intitulé « les métiers du développement » est organisé pour les nouveaux salariés afin que ceux-ci se rencontrent. Au cours de cette semaine nous sont présentés les principes liés à l'AFD et au développement. Ces échanges avec les salariés des opérations sont très riches. Je me souviens d'ailleurs d'avoir discuté avec des coordinateurs régionaux ou des financiers pour qui la question du genre était de plus en plus présente. Monsieur GROSCLAUDE vous fera davantage part de cette réalité de terrain. Il est toutefois certain que ce document et cette philosophie existent au sein de l'AFD même si la prise en compte du genre se vérifie davantage sur le terrain.

**Sylvain MICHAELI** – Très souvent des conférences-débats sont organisées, bien sûr il faut avoir le temps de se libérer, ce qui n'est pas toujours évident au vu des emplois du temps assez chargés. Ces conférences-débats mettent par exemple en avant des thématiques telles que l'égalité hommes/ femmes. Dans ce cadre, des intervenants extérieurs sont invités et un agent de l'AFD prend en charge l'animation du débat qui est ouvert à tous les agents. Ces rencontres permettent de s'enrichir et d'avoir connaissance de document tel que le DOS genre. Il faut reconnaître que nous ne sommes pas, à la DRH, les premiers destinataires de ce document.

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Nous pouvons dire qu'il n'a pas circulé en tant que tel mais plutôt de façon transversale, nous y sommes forcément sensibilisés.

**Robert TOUBON** – Est-ce dans votre direction qu'est prise en charge la question de la formation des agents ? Dans le volet formation, il y a des formations à destination des ONG mais il était également prévu dans le DOS et dans tous les secteurs de la politique d'aide au développement qu'il y ait des formations du personnel.

Au vu des éléments que vous nous avez présentés, il ressort que si vous avez effectivement mis en place des formations sur la question du genre à destination des ONG, telles que prévu par le DOS, de telles formations n'ont pas été instaurées pour le personnel. Or le DOS préconise de mettre en place de tels stages pour les agents des institutions travaillant sur la politique du développement.

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Comme je vous le mentionnais, en 2010, effectivement, il n'y en a pas eu ; cependant en 2009, cinq personnes ont suivi une formation sur deux jours, l'intervenante

était d'ailleurs une personne de votre association « Genre en Action ». Une personne de la DPO a, elle aussi, bénéficié d'une formation spécifique sur la question du genre grâce à l'intervention d'une consultante extérieure, membre de l'association belge « Le monde selon les femmes ». Ce sont généralement les départements qui prennent l'initiative de ces formations, il s'agit plutôt d'une approche personnalisée. Toutefois, dans notre Plan de Formation, les agents avaient la possibilité de bénéficier d'une formation sur le genre, cela repose sur leur initiative.

**Robert TOUBON** – Si je comprends bien le processus, c'est chaque département de l'AFD qui doit vous demander de bénéficier ou non de formation, est-ce bien cela ?

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Le responsable de la formation rencontre tous les ans en septembre les différents directeurs pour mesurer les besoins de formation des équipes. Suite à cet échange, un plan de formation est élaboré. Les formations sont ensuite mises en place selon le nombre de demande de la part des agents.

De plus, la plupart des directions font intervenir des consultants extérieurs. Si ces interventions ne sont pas labellisées sous le terme de « formation », elles permettent toutefois de sensibiliser les salariés des directions à certaines thématiques spécifiques. Madame BONNAUD, Monsieur GROSCLAUDE et Madame GARRETA pourront sûrement vous éclairer davantage sur ce point.

**Sylvain MICHAELI** – Il faut savoir que nous avons un budget formation assez conséquent même s'il a été légèrement réduit l'année dernière. Nous avons tout de même en 2009 un taux de formation équivalent à 5% de la masse salariale alors que l'obligation légale est à 1.6% dans le secteur privé. Nous pouvons dire que l'AFD se donne les moyens de former ses agents.

**Mama KOITE DOUMBIA** – L'appréhension de la question du genre, que cela se fasse au Nord ou au Sud, engendre le même problème : le fait que l'on confonde genre et femme. Il n'est en effet pas question de femmes mais d'individus, la question est celle de savoir comment chaque individu peut jouir effectivement et pleinement de ses droits. Vous venez de nous expliquer qu'en 2010, aucune formation sur le genre n'avait eu lieu. Or la prise en compte du genre passe par un changement de mentalité qui ne peut se faire que grâce à une formation spécifique. L'important est en effet de changer les comportements au quotidien.

Nous avons élaboré une politique genre au Mali, le plan d'action a été récemment mis en place, c'est la première fois que nous travaillons sur la question. L'important ce ne sont pas les lois, les décrets, même si bien sûr cela ouvre des portes, l'essentiel c'est que tous les acteurs aient une prise de conscience, qu'ils soient prédisposés à mettre en œuvre la politique du genre. Je pense qu'aujourd'hui il est fondamental de mettre l'accent sur la formation de tous les acteurs.

Le deuxième point que je voulais aborder est relatif aux accords que vous concluez avec les partenaires sociaux, les syndicats et les employeurs. Êtes-vous vigilant sur la prise en compte du genre dans ces contrats, cette notion est-elle prise en compte dans les clauses ? Il faut que la question du genre vous accompagne quotidiennement dans toutes les tâches que vous accomplissez, comme si cela était une partie de votre corps.

Ma troisième question concerne les relations de la France avec le Sud concernant entre autre la question du genre. Je ne critique pas la France, je ne dis pas que votre pays est inactif, au contraire, il est certain que vous avez beaucoup apporté à mon pays, au Mali. Mais sur cette question du genre et sur la relation que la France entretient avec les ONG, il y a de réelles défaillances. L'adoption du nouveau code de la famille au Mali représente un grave pas en arrière pour le droit des femmes au Mali. Avec ce texte, nous retournons cinquante ans en arrière et nous partageons tous cette responsabilité. Vous ne pouvez pas être insensible à ces questions, il faut, dans le cadre de la formation, accentuer certaines de ces thématiques et intégrer effectivement la question du genre.

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Merci pour cette intervention. Les éléments soulevés relevant plus de la dimension opérationnelle je pense que vous aurez un échange plus riche et constructif avec Monsieur VAILLANT et Madame BONNAUD.

**Sylvain MICHAELI** – Je souhaiterais revenir sur le deuxième point de votre intervention. Comme nous l'avons précisé, le genre fait partie intégrante de notre responsabilité sociale et

environnementale (RSE) ; ainsi lorsque nous contractons avec un prestataire de service nous sommes vigilants sur sa politique ressources humaines. Nous sommes en relation avec une centaine de prestataires de service et les éléments tels que le genre, la rémunération, le respect en général de la législation, font partie des critères d'appréciation et sont décisifs dans le choix du prestataire. La question du genre est donc quotidiennement intégrée dans notre gestion.

Nous ne sommes certes pas dans l'opérationnel mais je peux vous préciser que suite à une réorganisation de certains services, une cellule traitant de la question du genre a été créée. Si auparavant une chargée de mission, Madame DABBOUS, s'occupait de cette question, désormais c'est cette division d'appui environnemental et social (AES), constituée de plusieurs personnes, qui est vigilante sur le respect du genre dans les différents projets. Cette fois encore Monsieur GROSCLAUDE pourra davantage vous éclairer sur le sujet.

**Caroline RESSOT** – Je vais poursuivre en vous posant les questions transmises par les membres qui n'ont pu être présents aujourd'hui. Avant cela, j'aimerais que vous précisiez dans quelle division se trouve la cellule que vous venez de mentionner.

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Cette cellule, il faut en fait parler de division, se trouve au sein du département des appuis transversaux. Il s'agit de la division « appui environnemental et social » dite AES.

**Caroline RESSOT** – Vous avez rempli le questionnaire sans répondre à la question 32 qui était : « existe-t-il une/ des personne/s en charge de la question de l'égalité F-H et/ou droits des femmes ? », pour quelles raisons ?

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Effectivement nous n'avons pas coché de réponse à cette question et il en sera de même pour les questionnaires que vous transmettront Madame BONNAUD, Monsieur VAILLANT et Monsieur GROSCLAUDE. La question du genre est une préoccupation transversale et c'est la division « appui environnemental et social », composée de cinq chargés de mission qui travaille, comme nous l'avons mentionné, sur cette dimension. Au sein de la DPO travaille une dizaine de personnes, parmi lesquelles il n'est pas possible d'identifier une personne en particulier en charge de la question du genre. Il en est de même au niveau de la DRH, nous n'avons pas de personne en charge de l'égalité hommes/femmes. Une chargée de mission travaille toutefois particulièrement sur les questions de diversité et se préoccupe avec les responsable RH de l'équilibre hommes/femmes, de l'équilibre seniors/juniors et des situations de handicap de certains salariés.

**Caroline RESSOT** – Pour que vous ne soyez pas surpris par les recommandations à venir, j'aimerais préciser que pour faire du transversal, il est important que le personnel soit formé. Vous dites qu'il y a une démarche transversale au sein de l'AFD et une politique d'intégration mais lorsqu'il n'y a pas de personne identifiée et identifiable à la fois pour la structure et pour les personnes partenaires à cette structure, cela peut entraîner des insuffisances. Le risque est ainsi d'engendrer une disparition progressive du genre. Il est vrai qu'il peut-être pertinent d'avoir une formation spécifique et propre aux besoins personnels mais si l'ensemble des acteurs ne sont pas formés à ces questions il est illusoire de penser que la prise en compte du genre peut s'inscrire de façon transversale. Un tel processus serait merveilleux et formidable mais paraît peu réalisable aux vues des connaissances générales sur la question. Il y a au sein de l'AFD une volonté et une démarche de féminisation et d'égalité professionnelle certaine mais il nous semble que cette dimension est moindrement développée. Pour nous, ce point fera donc partie des choses à dire dans le rapport d'évaluation car même si la volonté et l'approche transversale ne sont pas négligeables, cela n'est pas suffisant et peut-être risqué.

Je vais maintenant passer aux questions qui nous ont été transmises. Vous nous avez largement répondu sur la question de la formation mais au plan du recrutement, il serait intéressant de savoir si vous demandez des compétences en genre aux personnes que vous recrutez. Vous avez, en effet, précisé que dans le choix des prestataires, vous avez des critères et un cahier des charges, avez-vous les mêmes exigences en interne, une compétence spécifique en genre peut-elle être demandée ?

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Je ne pourrais pas répondre précisément à votre question mais j’imagine que c’est une compétence prise en compte. Pour plus de précisions, je vous invite à poser la question à Madame GARRETA et Madame BONNAUD.

Il est vrai que ce type de qualification est sûrement moins exigé pour des postes de financier mais l’est certainement au niveau des postes de la direction des opérations, même s’il y a évidemment très peu de recrutement à la DPO ou à la division AES. Mais oui, je suis persuadée que c’est une compétence prise en compte.

Je me souviens de deux recrutements au sein de la DPO ces dernières années et je suis sûre que cette dimension a été prise en compte lors de ces embauches. Aujourd’hui, dans la DPO, il y a de très bons consultants sensibilisés au genre. Il n’y a pas de grille de recrutement à proprement parler. Il faut savoir que le processus de recrutement est très lourd à l’AFD et dure en moyenne quatre à six mois. Il y a beaucoup d’entretiens à passer, dont le fameux « troisième œil » qui concerne même les personnes qui sont dans des fonctions supports. Dans le cadre de celui-ci, le candidat est amené à rencontrer un directeur des opérations ou de la stratégie qui va juger de sa capacité à comprendre l’activité et les actions de l’AFD. Au travers de ces différents filtres, la dimension genre est donc inévitablement abordée.

**Caroline RESSOT** – Nous allons pouvoir poser la question aux différents directeurs de l’AFD que nous allons auditionner puisqu’eux aussi participent de manière directe ou indirecte au recrutement.

Nous avons été mis au courant de l’existence d’une association interne à l’AFD et particulièrement intéressée par la problématique « femme et développement ». Les membres souhaiteraient avoir quelques précisions, cette association est-elle toujours active ?

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Cette association est moins active depuis deux ans.

**Sylvain MICHAELI** – Elle a été créée il y a environ dix ans, en 1998 ou 1999, avant toutes les lois sur l’égalité hommes/femmes (loi Génisson en 2001, loi sur l’égalité salariale en mars 2006). A l’époque il n’existait pas beaucoup de loi en la matière, cette association s’était dès lors créée pour se mobiliser sur ce thème et le défendre à la fois dans la politique RH et dans une dimension plus globale. Il y a un peu plus d’un an, elle s’est remobilisée, lorsqu’un nouvel accord a été renégocié avec les délégués syndicaux. Cette association était en contact avec les syndicaux et leur apportait des points de vigilance qu’elle souhaitait inscrire dans ce nouvel accord.

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Il est vrai que ces dernières années, l’association est tout de même moins active.

**Caroline RESSOT** – Dans les RH sur le terrain et dans les pays du sud en particulier, l’AFD travaille-t-elle avec des experts genre locaux ?

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Nous ne le savons pas à notre niveau.

**Caroline RESSOT** – Cela veut dire que la question n’est pas gérée à votre niveau.

**Gabrielle GEZE-BASTIDE, Sylvain MICHAELI** – Non.

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – L’expertise est financée soit par la direction des opérations, soit par le budget de l’Agence en tant que tel. L’Agence a une autonomie de formation de ses agents et a également une autonomie financière par rapport à ses consultants et prestataires. C’est donc effectivement possible qu’il y ait un travail avec des experts genre locaux.

**Mama KOITE DOUMBIA** – Faites-vous appel à des consultants dans le cadre de l’intégration du genre dans vos programmes et expertises ?

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Dans le cadre de notre politique RH, nous n’avons pas eu recours à des consultants. Au niveau de la direction des opérations en revanche, ils vous répondront par l’affirmative. Dans ce domaine aussi, chaque direction dispose d’une latitude, d’un portefeuille, d’un budget pour sa consultance. Il y a donc une autonomie à ce niveau.



**Caroline RESSOT** – Serait-il possible d'envisager de recenser les compétences existantes à la fois au siège et sur le terrain en matière de genre pour pouvoir identifier les personnes qui sont formées sur ces questions ?

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Actuellement nous ne disposons pas d'un système qui répertorie les compétences individuelles. Toutefois, si la personne a suivi une formation financée dans le cadre du plan de formation (telle que la formation effectuée par « Genre en Action »), cela sera effectivement identifié dans le système. Les informations relatives aux compétences générales ne sont, toutefois, pas répertoriées.

**Caroline RESSOT** – Pour identifier toutes les personnes formées sur ces questions, ne serait-il pas plus simple de former tout le monde ? On peut le préconiser du moins !

Sur la question de la valorisation des compétences, les cinq personnes formées en 2009 sont-elles réparties dans une même division ?

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Oui, elles font partie de la direction du partenariat avec les ONG.

**Caroline RESSOT** – Nous pouvons donc dire que cette direction comprend en son sein des personnes particulièrement formées sur la question ?

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Oui, en effet, ce sont les personnes à la fois de la DPO et de la cellule environnementale et sociale qui sont les mieux formées sur la question et qui assurent elles-mêmes des sessions de sensibilisation en interne.

**Sylvain MICHAELI** – C'est vrai qu'il existe aussi des formations internes mais j'ignore si certaines d'entre elles ont porté sur cette thématique.

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Les personnes de l'AFD que vous allez auditionner par la suite vont véritablement vous éclairer sur ces points.

**Pauline CHABBERT** – Bonjour, pour information je travaille au MAE sur les questions de genre et développement et effectivement la situation est équivalente à celle de l'AFD puisque je n'interagis pas avec la RH. Il y a une différence entre les RH et l'opérationnel ou le stratégique. Le lien avec la RH se fait au travers de la formation, puisque ce service valide la demande de formation présentée par un sectoriel. C'est donc sur ce point que l'on peut vous demander d'être redevable du fait qu'il y ait ou non des formations en genre.

Je voulais rebondir sur les points focaux et notamment sur l'identification d'une personne chargée des questions de genre. Qui est responsable de la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle ?

**Sylvain MICHAELI** – Il s'agit en fait de l'ensemble de la fonction RH, de manière générale.

**Pauline CHABBERT** – J'ai une question complémentaire, avez-vous eu recours à des formations spécialisées pour mettre en œuvre un accord si technique et ambitieux, ou considérez-vous qu'une personne qui travaille en RH est de fait en capacité de travailler sur ces questions de genre ? Je souhaiterais comprendre comment vous travaillez sur le point 1 : « *l'ensemble des acteurs internes ou externes du processus de recrutement continuera de mener une recherche de candidats exempte de toute discrimination à tous les stades du recrutement : annonce, présentation des candidats et sélection.* » Avons-nous besoin d'être formé ? Cela fait-il partie du domaine des compétences ?

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Le cœur de la problématique de l'AFD, c'est vraiment la compétence et l'expertise. Ce sont du moins les éléments qui sont mis en avant. La question du genre est donc présente mais ce n'est pas cela qui priorise le choix des candidats. Ce sont avant tout les bagages du candidat, son expérience, son expertise et ses compétences qui sont valorisées.

**Pauline CHABBERT** – Comment alors fait-on pour respecter cet engagement paritaire à partir du moment où l'on se fonde uniquement sur les compétences ?

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Effectivement là est toute la difficulté, d'autant plus que l'on se rend compte qu'il y a désormais un renversement de tendance.

**Pauline CHABBERT** – Donc finalement le basculement opéré à l'AFD ces dernières années est davantage dû à un phénomène générationnel du fait de l'accès des femmes à des formations d'ingénieurs qu'à une politique proactive de l'AFD.

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Dans un premier temps, il y a tout de même eu une politique proactive de la part de l'AFD puisqu'à l'origine, le développement est un domaine concentrant par essence une majorité d'hommes. Ensuite, effectivement, les formations en la matière se sont développées avec un effet générationnel.

**Sylvain MICHAELI** – On ne peut pas comparer l'AFD des années 1970 à l'AFD d'aujourd'hui. Je n'étais pas présent à cette époque mais d'après ce que l'on m'a rapporté, il y avait beaucoup de cooptation pour l'accès à des postes importants. Un directeur d'agence faisait forcément davantage appel à ses amis masculins. Il y avait un réseau. Maintenant, c'est beaucoup plus professionnel. La phrase que vous citez ne concerne pas forcément les RH qui sont censés connaître la loi mais concerne également nos prestataires. Certains cabinets de recrutement pourraient ainsi ne proposer que des hommes, il faudrait alors leur rappeler qu'ils doivent s'efforcer de nous présenter un panel d'hommes et de femmes. Dans certaines fonctions, il y a certes plus de femmes que d'hommes mais c'est à eux de faire des efforts pour nous présenter au moins une femme et un homme.

**Pauline CHABBERT** – D'accord, donc vous intervenez après, est-ce cela ?

**Sylvain MICHAELI** – Pas sur tous les postes, mais quand nous cherchons des experts ou des compétences spécifiques, nous faisons appel à des cabinets de recrutement qui vont faire un premier tri et nos DRH vont recevoir les cinq candidatures retenues. Ce que nous espérons alors, c'est qu'il y ait parmi les cinq candidats des hommes et des femmes. S'il n'y a que des hommes ou que des femmes, il faut se demander pourquoi et pousser le prestataire dans ses retranchements.

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – A l'inverse, nos salariés non-cadres sont historiquement à 80% des femmes ; là aussi la question de la diversité hommes/femmes se pose, par exemple, un homme en tant que secrétaire.

Pour revenir sur les cabinets de recrutement, nous y avons recours pour des profils vraiment particuliers.

**Sylvain MICHAELI** – Oui cela ne concerne pas tous les postes, c'est seulement lorsque nous recherchons des compétences spécifiques que nous faisons appel à un prestataire.

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Cet accord est négocié puis diffusé de façon transversale au niveau de toute la DRH car tout le monde doit y trouver son compte : les recruteurs, l'équipe qui doit monter le Plan de formation et l'équipe qui s'occupe des expatriations. Tout le monde doit avoir ces objectifs chiffrés en tête tant sur les femmes dans le réseau que dans l'encadrement. Sur ces deux points nous avons vraiment une politique volontariste parce que nous savons que nous avons des faiblesses.

**Pauline CHABBERT** – Pour compléter, existe-t-il un mécanisme de recours en cas de discrimination, si un ou une salarié/e estime qu'il/elle est victime d'une discrimination fondée sur son sexe ?

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Oui cela existe, mais cela ne concerne pas uniquement la discrimination sexuelle. Si un salarié pense avoir été victime d'une discrimination (rémunération, promotion, avancement) il y a au sein de l'AFD une commission paritaire qui se tient tous les ans, le dossier du salarié est étudié dans le cadre de cette commission. Cette année il y a eu 43 cas.

**Sylvain MICHAELI** – Les délégués du personnel peuvent être saisis par un agent s'estimant discriminé. Nous utilisons dès lors un système de nuage de point. Ainsi les délégués du personnel peuvent étudier la situation indiciaire de l'agent et regarder si effectivement il y a un décalage avec l'avancement des autres salariés à compétence, âge et responsabilité égale.

**Caroline RESSOT** – Cela fait partie des recommandations récurrentes de l'un de nos membres qui s'appelle François Clerc et qui a justement élaboré cette méthode des nuages de points, la méthode « Clerc », la seule méthode qui permette de déterminer s'il y a eu discrimination ou non sur l'ensemble de la carrière. Le fait qu'il y ait eu 43 cas de recours en une année démontre que les agents ont connaissance de ce mécanisme.

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Oui tout à fait. Encore une fois l'AFD est une maison, il y a peu de turn-over donc les agents connaissent très bien son fonctionnement, contrairement à certaines entreprises où le turn-over est plus important

**Sylvain MICHAELI** – La particularité de cette année, c'est que le niveau de ces 43 salariés allait de A à F. Il y a donc même des agents de niveau F qui sont venus demander un réexamen de leur situation auprès de la commission paritaire.

**Mama KOITE DOUMBIA** – Je me permets de rebondir sur les questions de Pauline CHABBERT relatives aux compétences. Si vous êtes face à deux candidats à compétences, expériences égales et qu'il y a un homme et une femme, que faites-vous ?

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Et bien écoutez, il est possible que les femmes soient actuellement meilleures que les hommes puisqu'on a recruté plus de 60% de femmes ces deux dernières années.

**Sylvain MICHAELI** – A compétence égale, le but était actuellement de recruter plutôt la femme que l'homme mais ce genre de situation reste assez rare.

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Peut-être à la DRH, cela est différent puisqu'il y a très peu d'hommes, nous avons essayé de recruter des hommes.

**Sylvain MICHAELI** – Nous sommes, effectivement, seulement 7 hommes sur 52.

**Caroline RESSOT** – Oui cela fait partie des classiques, j'imagine que dans les secteurs plus financiers la situation est inversée.

**Pauline CHABBERT** – Existe-t-il un système de prime à l'AFD ?

**Sylvain MICHAELI** – Nous avons un treizième mois mais il n'existe pas de prime au mérite.

**Pauline CHABBERT** – De prime au mérite ?

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Non, nous n'avons que des primes à la fonction managériale.

**Pauline CHABBERT** – Est-ce lié au poste ?

**Gabrielle GEZE-BASTIDE** – Tout à fait.

**Pauline CHABBERT** – En règle générale, ce cadre va favoriser les inégalités et les discriminations salariales.

**Sylvain MICHAELI** – Pendant deux ans, des primes sur objectifs exceptionnels ont été attribuées. La première année, en 2003, la direction l'avait fait de manière unilatérale. En 2004, nous avons essayé de faire un accord avec les syndicats, nous avons conclu cet accord avec deux syndicats, FO et la CFTC, mais la CFDT et la CGT s'y sont opposés et comme ils étaient majoritaires, l'accord est tombé. Nous avons donc abandonné ce système de prime.

**Audition de Jean-Yves GROSCLAUDE, directeur exécutif en charge des opérations et de Catherine GARRETA, directrice du département des appuis transversaux au sein de la direction des opérations, accompagnés de Sarah LAHMANI, division d'appui environnemental et social (AES)**

L'audition a été introduite par Caroline RESSOT, secrétaire générale de l'OPFH, qui a présenté le contexte général de l'évaluation du DOS genre, et par Mme Judith KLEIN, chargée de mission à la CNCDH, qui a présenté les intervenants et rappelé que cette audition devait permettre de comprendre comment la direction en charge des opérations au sein de l'AFD mettait en œuvre la politique définie dans le DOS « Genre ».

Monsieur GROSCLAUDE est agronome, ingénieur du génie rural, des eaux et forêts, il a fait une carrière d'expertise dans le secteur des infrastructures, de l'eau, de l'environnement et de l'agriculture. Il est aujourd'hui le directeur exécutif en charge des opérations au sein de l'AFD. Madame GARRETA est depuis 2011 la directrice du département des appuis transversaux au sein de la direction des opérations de l'AFD. Ce département suit les questions relatives aux changements climatiques, au renforcement des capacités, à la coopération technique, aux procédures et approches des risques opérationnels et à la maîtrise des risques environnementaux et sociaux. Avant cela, Madame GARRETA a fait une carrière d'administratrice civile à des postes ayant trait à l'environnement et au développement.

**Intervention Jean-Yves GROSCLAUDE**

Je suis originaire du monde des ingénieurs et ai fait une carrière dans l'aménagement du territoire. Dans ce cadre, j'ai été très rapidement concerné par la politique française des années 1970 en matière d'études de faisabilité et d'impact environnemental et social, ainsi que par la question de la consultation des sociétés civiles et des populations. C'est par ce biais que, peu à peu, je me suis fortement intéressé aux questions environnementales et sociales. Cet intérêt explique peut-être, et je dis cela en toute modestie, les évolutions au sein de l'AFD.

Pour commencer, je pense qu'il est intéressant de comprendre le rôle de l'AFD par rapport au MAE et au secrétariat à la Coopération. L'action de l'AFD ne concerne pas les notions de gouvernance ni d'évolution stratégique dans les pays. Ce n'est pas la fonction de l'AFD, bien qu'il soit possible de l'accompagner lorsque le ministère le demande. L'Agence peut également être impliquée dans ce type de problématique mais uniquement lorsqu'une question posée par un Etat ou une entreprise traite ce sujet. L'AFD n'est jamais en première ligne sur la fonction appelée « coopération d'influence », qui est un sujet très fort lorsque nous parlons du sujet du genre, des sujets sociaux et des sujets environnementaux, qui ont de fait beaucoup plus avancé que les sujets sociaux dans les pays où intervient l'AFD.

L'approche adoptée sur les sujets sociaux et environnementaux est faite sous l'angle de la mesure de leur impact, de la durabilité des programmes envisagés, de leur reproductibilité, de leur faisabilité financière et sociale. Par ce biais, l'AFD sera peut-être, au cas par cas, amenée à influencer une évolution politique mais rarement l'agence sera partie à la discussion directe avec un ministère sur ces sujets. Ce n'est pas notre rôle, dans le partage des rôles associés à la révision générale des politiques publiques, nous n'avons pas bénéficié des transferts d'une fonction de gouvernance en général et des fonctions régaliennes.

La frontière entre la stratégie et l'opérationnel est difficile. Chacun a son rôle. La fonction stratégique a son rôle dans les grandes orientations et la fonction opérationnelle prend en compte certaines thématiques devenues incontournables parce qu'appliquées dans les pays pour avoir une fonction opérationnelle, c'est-à-dire une traduction financière. L'AFD, on peut le regretter, pour des raisons budgétaires, fonctionne à 97% en prêts. Tout le reste se fait par des levées sur les

marchés obligataires et monétaires, ce qui pose des difficultés aujourd'hui. Les 3% restant proviennent des dons.

L'AFD est un monde de financiers qui répond à des demandes financières. En termes d'approche, nous sommes dans une réponse, par des montages financiers, à des demandes des Etats, d'entreprises publiques et privées, d'associations et parfois d'individus d'ailleurs. Le plus souvent, si c'est possible, le cofinancement est pratiqué parce qu'il permet un impact beaucoup plus important sur les évolutions politiques au sein des pays. En effet, si l'AFD finance seule, la coopération bilatérale est toujours connotée, notamment en Afrique de l'ouest, d'un peu de colonialisme ; il vaut donc mieux y aller à plusieurs pour faire évoluer les choses. Parmi les choses à faire évoluer se trouvent les problèmes de gouvernance interne dans ces pays et c'est à ce niveau que la frontière est compliquée entre le stratégique et l'opérationnel. La division des opérations traite de cela, de décentralisation également. Le vrai sujet est la recherche d'un nouveau modèle de développement dit « durable » tenant compte de tous les impacts et notamment des impacts sociaux, institutionnels, culturels qui sont des sujets extrêmement présents. La personne qui s'occupe du transport au sein de l'AFD, par exemple, prend en compte les populations auxquelles elle doit faire face, leurs organisations culturelles internes. A partir de là, elle analyse sa capacité à faire passer ses idées sur le transport. Cette personne considère dès lors qu'elle ne doit pas traiter le dimensionnement des routes puisque c'est un sujet traité par ailleurs et s'intéresse davantage aux impacts des projets.

L'autre question importante est celle de comprendre comment la question du genre est appréhendée à l'AFD. En 1997, Mme VERDELAN-CAYRE était la seule personne en charge de la question du genre et elle essayait de faire accepter et intégrer cette notion au sein de l'AFD. Comme le genre était une question d'appropriation, dans ce monde d'ingénieurs et de financiers, elle était rattachée à la direction de la stratégie. En termes d'évolution, c'est intéressant. Grâce à son travail, la question du genre a commencé à prendre de l'importance, plusieurs personnes se sont emparées de cette thématique. Dans ce contexte, Madame VERDELAN-CAYRE a rédigé une note d'orientation opérationnelle pour l'AFD sur la prise en compte du genre, suivi d'une expertise externe en 2001.

A la suite de ce travail, entre 2001 à 2004, plusieurs notes méthodologiques intégrant la notion de genre ont été rédigées. Par exemple, les notes concernant les questions d'eau et d'assainissement, le renforcement des capacités commerciales, les questions de microcrédit, les questions foncières prennent en compte la question du genre.

En 2004, une analyse critique comparative des pratiques d'intégration transversales du genre entre tous les bailleurs unilatéraux, bilatéraux, multilatéraux et onusiens a permis de faire émerger la problématique de la mise en pratique de la question du genre, au-delà de sa simple prise en compte dans l'élaboration du projet.

Enfin un chantier responsabilité sociale et environnementale (RSE), lancé en 2004, s'est traduit par l'adoption d'une stratégie de prise en compte systématique des questions environnementales et sociales dans les programmes d'intervention de l'AFD. Cette stratégie d'une durée de quatre ans fera l'objet d'un rapport d'exécution début 2012. Elle supposait l'élaboration de méthodologies internes de prise en compte des problèmes environnementaux et sociaux et une approche très transversale qui comprenait un volet genre. L'objectif est que, progressivement, toutes les thématiques d'intervention soient concernées. A l'AFD, il y a 70% d'approche projet ou programme, programme au sens politique nationale ou sectorielle dans un pays donné ; tout le reste correspond à des approches qui prennent la forme d'approche « lignes de crédit » dans les banques ou d'approche « aides budgétaires » par les Etats. La question de l'intégration du genre et plus généralement les questions environnementales et sociales dans ces domaines sont un vrai sujet. Ainsi, le dialogue sur la question du genre avec les banques nécessite une autre approche. Nous avons réussi à systématiquement intégrer cette approche Responsabilité Sociale et Environnementale Opérationnelle (RSEO) dans tous les projets identifiés par l'AFD, à l'exception de l'aide budgétaire.

Le DOS genre adopté en 2007 est intervenu dans ce contexte. Ce document pose des questions extrêmement précises sur l'intégration de la question du genre dans tous les secteurs, dans toutes

les modalités d'intervention de l'Agence. Il soulève également le problème de l'intégration du genre de façon systématique, la mesure de l'implication hommes/femmes dans divers types de métiers ou divers types d'activités et la connaissance de projets « genre ».

Pour le moment, il n'y a pas de projets genre à l'AFD. Il y a des projets sectoriels, très orientés, sur lesquels l'importance du genre est classifiée selon son caractère prioritaire. Est-ce la priorité 1 dans le choix de cette activité ou la priorité 2 ? Le nombre 2 signifie que c'est une préoccupation plus importante. Dans la pratique, il s'agit surtout de répondre à une question posée dans le domaine du transport, de l'énergie, de la création d'emplois ou encore d'accès au crédit, par exemple, et d'y intégrer le genre. Il faut dès lors s'interroger sur sa signification dans le projet, en fonction de la situation culturelle et institutionnelle du pays, des évolutions possibles, et de savoir si des actions en faveur du genre ont déjà été menées. La question du genre est donc très présente sur des sujets tels que la santé, l'éducation où il est assez facile de l'intégrer. Cette problématique est également très présente dès qu'il y a des questions concernant le déplacement des populations, ce qui est le cas de la plupart des projets d'infrastructures, si ce n'est tous. Enfin, nous retrouvons la question du genre sur les sujets agricoles et surtout lorsqu'il est question de foncier et dans le domaine de la microfinance parce que les associations de femmes sont très investies dans ces questions là, avec des variations géographiques toutefois. Par exemple, en Irak, vous ne trouverez pas beaucoup de femmes. En revanche, au Sénégal, les femmes sont beaucoup plus présentes mais dans des métiers très séparés. La dimension culturelle est donc nécessaire pour comprendre les problèmes liés au genre.

Dans la mesure où la plupart des programmes de l'AFD sont des projets, la question de l'intégration des femmes dans le développement y est beaucoup traitée. Pour ce qui est de la structuration politique, c'est un domaine du ressort du MAE.

Il a fallu que la prise en compte du genre soit obligatoire dans la note de préparation d'un projet pour que l'AFD prenne la mesure de l'ampleur du problème. La note de préparation du projet est un document important de la structuration d'un programme, qui permet d'atteindre le stade financier. Cette note est en effet présentée, six mois avant l'engagement financier, au comité de financement, suite à une étude de faisabilité. Durant cette présentation, le chef de projet et son équipe présentent toutes les interrogations qui se posent, tous les facteurs limitant, les contraintes auxquelles ils doivent faire face et proposent des solutions pour y remédier. A ce stade, la question du volet social et environnemental est très présente, notamment à travers la « fiche navette environnementale et sociale ». A cette étape du projet se pose la question d'un indicateur pour mesurer la prise en compte du genre.

Le vrai sujet, si nous voulons améliorer la prise en compte du genre est, je pense, celui de la formation. En effet, en théorie, la prise en compte du genre dans les projets de développement paraît simple mais, en réalité, toute la difficulté réside dans l'application de ce concept dans des cas concrets. On retrouve cette difficulté lorsque nous devons mettre en place les notes dites « sectorielles » que j'évoquais précédemment.

Il serait bien que l'AFD mette en place une formation interne dont l'objectif serait d'expliquer aux agents de l'AFD comment appliquer concrètement la question du genre dans les projets de développement. Pour construire cette formation l'AFD devrait s'appuyer sur des expertises genre déjà menées. Par ailleurs, je pense que les méthodologies mises au point pour aider à l'intégration du genre dans les projets devraient être adaptées au secteur et à la région d'intervention. L'approche genrée ne peut, en effet, pas être la même en Afrique de l'Ouest et en Afrique du Sud par exemple.

La question de la formation se pose également pour les acteurs de terrain. Le risque est, en effet, d'avoir un décalage entre la conception et la pratique. Afin que le genre trouve une traduction concrète lors de l'exécution du projet, il est nécessaire que les acteurs de terrain soient formés sur cette question et accompagnés par des consultants locaux spécialisés. Souvent les consultants locaux n'ont pas les compétences et connaissances suffisantes pour traiter de la question du genre, même si ces derniers sont convaincus de son importance. Dans ce contexte, je pense qu'il est important de mettre en place une formation et un véritable accompagnement des acteurs tout

au long du projet sur la question du genre. Ce n'est que grâce à cette démarche, je crois, que nous parviendrons à une prise en compte systématique du genre dans les projets.

Comme vous pouvez le constater, l'AFD a encore des efforts à fournir afin d'améliorer la prise en compte du genre. Récemment, nous avons mis en place un programme, la Facilité d'innovation sectorielle pour les ONG (FISONG), qui est mené en concertation avec Coordination SUD. Ce programme permet un vrai dialogue avec les ONG. A cette occasion, nous avons abordé la question du genre et son intégration dans les propositions de projet des ONG. Il existe déjà des ONG qui s'intéressent à ces questions et avec lesquelles nous travaillons. Par exemple, l'ONG française « Genre en Action », le GREF, qui est une association de retraités français (Groupement des retraités éducateurs sans frontières) et le Fonds de Solidarité Prioritaire (FSP) genre mis en place en 2009.

Pour revenir à l'idée précédente, l'enjeu pour l'AFD concerne l'appropriation de la question du genre par les agents. L'AFD possède déjà une division d'Appui Environnemental et Social (AES) supposée orienter, conseiller, critiquer, les chefs de projet dans le montage des projets et s'assurer de la bonne prise en compte des questions environnementales et sociales dans leur projet. Force est de constater que pour que le travail de cette cellule soit efficace, il est nécessaire que les chefs de projets se soient préalablement appropriés le concept et en aient fait leur priorité. Nous avons constaté que l'appropriation était plus difficile dans le domaine social, domaine dans lequel se trouve la problématique du genre. Ce n'est qu'une fois que les chefs de projet se seront appropriés ces sujets que nous pourrons réellement nous interroger sur la manière dont il serait possible d'organiser le suivi de la bonne application de la question du genre dans les projets. Aujourd'hui, nous ne pouvons pas dire que tous les chefs de l'AFD ou les leaders aient fait leur cette problématique. Il est important qu'ils la considèrent comme une priorité et je crois que cela résulte d'un problème de formation, d'accompagnement, et de relais sur place par des consultants chargés de cette question sur le terrain. Je tiens à insister sur la formation des acteurs de terrain puisque ce sont souvent eux qui réalisent les évaluations de projet. Afin que la question du genre et son évolution soient correctement mesurées, il est indispensable que ces consultants externes soient formés.

Un autre point important est celui des indicateurs. Afin d'assurer un suivi du projet en termes de genre, nous avons introduit des indicateurs dits « agrégeables » et des indicateurs d'impact dès le début du programme. Ces indicateurs sont supposés offrir une mesure de la situation dès l'origine du projet. Cette mesure à l'état zéro n'est toutefois pas aisée surtout lorsqu'elle concerne des problématiques telles que le genre. Grâce à ces indicateurs nous pouvons mesurer l'évolution du projet. Je pense qu'il serait intéressant de travailler sur cette question des indicateurs puisque il n'existe peu voire pas d'indicateurs genre dans certain pays et lorsque ceux-ci existent, nous pouvons douter de leur pertinence.

La question de l'intégration du genre dans nos stratégies est également un point qui mérite d'être soulevé. Nous rédigeons des cadres d'intervention régionaux, pays et sectoriels qui sont des documents expliquant la stratégie de l'AFD dans la région, le pays ou un secteur donné pour une durée d'en moyenne trois ans. Dans ces cadres d'intervention nous nous sommes posés la question de l'intégration du genre. Cette année, il va y en avoir un certain nombre sachant que la majorité arrive à son échéance.

Au-delà de ce côté très opérationnel que je vous ai esquissé, il est important de souligner que deux grandes questions guident les stratégies de l'AFD depuis deux-trois ans, l'emploi et la démographie, dont l'importance a été renforcée par les révolutions du pourtour méditerranéen. Ces questions ont des retombés en termes opérationnels.

Dans ces pays où le taux de fécondité est en baisse et la proportion des jeunes en âge de travailler augmente, l'enjeu est de réfléchir au dividende démographique. Il s'agit, en effet, de réfléchir à la manière de stimuler la croissance économique malgré cette réalité démographique. Dans ce cadre, le genre et la formation des femmes sont des sujets importants. Dans ce contexte, l'AFD a fait des choix et, clairement, des sujets tels que l'éducation ou le développement urbain nous semblent incontournables. En ce qui concerne le développement urbain, il faut préciser que la croissance démographique s'est traduite par une croissance du développement urbain sans

précédent et souvent anarchique. Cette croissance des villes est porteuse d'un risque social majeur. Traiter le sujet de l'équilibre hommes/femmes est donc assez évident et s'impose de lui-même.

L'AFD essaye dès lors d'intervenir davantage dans les villes. Par exemple, sur des projets d'infrastructures qui est l'une des préoccupations majeures des pays en développement, ce qui est normal par ailleurs, l'AFD ne participe à ces projets que si ceux-ci interviennent dans le cadre de la ville et essaye d'y intégrer la question du genre et de l'impact social.

Ce sont des sujets qui donnent lieu à de multiples études. Il y a d'ailleurs eu une étude sur le genre et le marché du travail en Afrique en 2010. Cette étude nous a fourni des indicateurs qui nous ont permis de réfléchir aux grandes tendances et de les intégrer dans nos cadres d'intervention régionaux. Pour vous donner un exemple, un cadre d'intervention régional rédigé en 2008 portait sur le problème de l'eau, de l'énergie et de l'éducation alors que celui qui va sortir aujourd'hui va parler d'appui au secteur privé, de création d'emplois et de formations professionnelles. Cette réorientation est un changement important pour l'AFD et pose un problème en termes d'organisation interne et d'évolution dans les thématiques dites « prioritaires » à présenter, en termes de décision d'investissement, aux dirigeants d'entreprises et surtout aux conseils d'administration.

Dernier point. Si nous procédions à une évaluation du genre, nous nous rendrions compte, assez rapidement, qu'il existe une réelle régionalisation de la prise en compte du genre. Je me souviens d'une évaluation critique qui avait été faite en interne sur un programme d'hydraulique rurale au fin fond de la Mauritanie dans la zone Guidimakha Assabah. Cette évaluation avait donné lieu à de vives discussions suite à l'indignation de l'évaluateur extérieur face à l'absence de femmes dans le comité de pilotage des programmes. Il est vrai que les femmes n'étaient pas présentes dans ces projets mais je pense que les femmes ne voulaient pas y être car culturellement et structurellement, il est difficile pour elles de participer à ces programmes. Cette mesure qui consiste à intégrer les femmes aux projets est relativement facile à mettre en place sur les zones du Cameroun, de la Côte d'Ivoire, du Bénin ou du Burkina où les femmes sont parfois omniprésentes. Au Burkina, par exemple, lorsque nous traitons du problème du foncier dans les zones rurales, ce sont les femmes qui sont nos principales interlocutrices. Afin de faire évoluer les mentalités et de promouvoir l'intégration du genre dans des pays où la culture et la religion, pour l'instant, constituent un frein, il faut promouvoir la formation.

Pour en revenir à la mesure du genre dans les projets, nous avons constaté qu'il y avait des secteurs sur lesquels la mesure était plus ou moins facile. La mesure est relativement plus aisée sur des secteurs tels que l'assainissement, l'éducation, la santé, le déplacement des populations (lorsqu'il y a une infrastructure, il peut y avoir des personnes expropriées et comment gérer cette expropriation et le respect des lois par l'Etat, comment tient-on compte de l'équilibre hommes/femmes ?), la microfinance.

**Catherine GARETTA** – Deux ou trois points à ajouter ou compléter. Je pense que le fait d'avoir mis en place une expertise genre dans le cadre d'une division au niveau des opérations nous a fait gagner en proximité. Cette proximité a permis une meilleure application du genre dans le cycle du projet. Nous avons, toutefois, perdu en expertise et en connexion avec l'ensemble de la réflexion sur des questions de « genre et développement ». Il y a un choix qui a été fait par l'AFD. Le bilan aujourd'hui est que nous avons progressé du point de vue opérationnel mais peut-être pas suffisamment du point de vue de l'expertise théorique ou en tout cas de l'aide à l'opérationnalisation.

Un deuxième point important. Notre système d'information ne nous ne permet pas, aujourd'hui, d'avoir un diagnostic satisfaisant sur la prise en compte du genre dans les projets alors qu'il est pertinent sur d'autres sujets. Il faut donc réfléchir à la manière dont nous devons prendre en compte cet indicateur dans notre système d'information.

Je pense que les efforts réalisés en termes de formation au genre ont été réels. En revanche, la question de l'opérationnalisation de ces formations, c'est-à-dire comment les traduire dans les faits, reste ouverte. Des sondages ont révélé que les personnes qui ont suivi ces formations les ont trouvées intéressantes mais ne savent pas comment, concrètement, les « intégrer » dans leur



métier. C'est, je crois, le chantier qui s'ouvre à l'AFD aujourd'hui. Il est, en effet, important de savoir comment opérationnaliser le genre sachant que dans notre métier d'instruction des projets nous ne sommes pas directement confrontés aux populations concernées et aux possibles impacts du projet sur ces dernières. Aussi, la question de savoir comment promouvoir la prise en compte du genre dans l'instruction n'est-elle pas aisée.

Il nous semble, et c'est un sujet que nous aimerions discuter avec vous, que nous ne pouvons pas avoir une approche multisectorielle. Si nous voulons être plus proactifs sur l'opérationnalisation nous devons avoir des priorités sachant que nous n'avons pas assez de moyens et que nous avons observé que selon les secteurs l'intégration du genre aura un impact plus ou moins important sur le modèle économique du projet, son efficacité et ses effets. Lorsque l'impact du genre est moins évident nous rencontrons des difficultés pour motiver les chefs de projet.

Dans ce contexte, nous préférons fixer des secteurs prioritaires sur lesquels concentrer nos efforts. Nous travaillons actuellement sur la définition d'outils méthodologiques permettant d'améliorer le caractère opérationnel du genre. Nous nous orientons par conséquent sur des projets comme les FISONG. Ce sont des projets atypiques et innovants que nous cofinçons avec des ONG et au sein desquels nous innovons en termes d'outils. Aujourd'hui, le genre est un critère d'évaluation du projet.

En ce qui concerne les FISONG, l'idée est d'aller plus loin et d'aider l'équipe projet en lui apportant une expertise genre. Par exemple, nous pouvons leur dire d'instruire un projet de prise en compte de la biodiversité dans un projet local et mettre à leur disposition un expert « genre », « biodiversité » ou encore « genre et développement local » qui va les aider, concrètement, à prendre en compte cette dimension dans l'instruction du projet. Nous pouvons le faire de manière très volontariste sur cet instrument parce qu'il est innovant au plan du mode de financement et d'instruction. En l'état actuel des choses, nous ne pouvons malheureusement pas le décliner sur l'ensemble de nos projets et ceci à la fois pour des raisons de moyens de fonctionnement et de ressources humaines. Toutefois, cette expérience va nous permettre de savoir si ce type de démarche fonctionne et si l'accès à une analyse plus ciblée sur le secteur et la problématique permet aux équipes projets de mieux comprendre et appliquer le genre. Il serait intéressant de savoir si l'accès à l'expertise est efficace et si nous pouvons décliner cette initiative dans d'autres projets ou secteurs.

#### - Echanges avec les membres -

**Marie-Dominique DE SUREMAIN** – J'ai trouvé l'exposé très intéressant dans la mesure où cela nous a donné une vision plus complète de la situation. J'ai également l'impression, grâce à cet exposé, que l'intégration du genre progresse. L'expérience avec le FSP, qui consiste à mettre en lien des associations ou des experts spécialisés genre avec des associations qui aspirent à suivre cette voie, nous semble être un modèle qu'il serait intéressant de développer.

Ma question est très pratique : comment allez-vous identifier ou promouvoir ces articulations entre des experts genre thématique ? Personnellement, je suis d'accord avec vous, le genre ce n'est pas forcément une connaissance très générale, il me semble qu'il faut posséder une double compétence, c'est-à-dire à la fois sur un secteur ou une thématique concrète et sur le genre pour pouvoir l'articuler et discuter avec le technicien. Le risque si nous ne disposons pas de cette double compétence est peut-être celui d'une mauvaise articulation entre le genre et la thématique choisie.

Dans ce cadre, je souhaiterais savoir comment vous allez vous y prendre et comment cela va fonctionner. D'autant que, comme vous l'avez souligné, vous vous êtes rendu compte que votre expérience comme celle du FSP n'était pas transposable.

**Catherine GARETTA** – S'agissant de cette nouvelle initiative que sont les FISONG, je pense que nous ne sommes pas dans un domaine où il y a pléthore d'expertise donc je crois que le choix va être facile à faire. Compte tenu des choix thématiques, les FISONG étant elles-mêmes centrés sur

une certaine thématique, l'offre d'expertise qui associe à la fois le genre, cette thématique et des professionnels est assez réduite. Nous allons donc faire un appel à candidatures mais je pense que nous n'allons pas obtenir beaucoup de réponses. Je crois que nous aurons même des difficultés à trouver des individus capables de nous fournir cette expertise. Si cette dernière existe, elle sera vite repérée.

**Pauline CHABBERT** – Allez-vous également rechercher cette articulation nord-sud sur d'autres thématiques? Par exemple, allez-vous chercher des experts sud pour des projets opérationnels, avez-vous pensé à cela? Je parle des autres secteurs puisque jusque-là nous parlons uniquement des ONG.

De manière plus générale, puisque vous dites que depuis 10-20 ans il y a déjà eu des expertises qui ont été faites et que celles-ci sont mal connues, alors pourquoi ne pas mener un travail d'identification de ces expertises? Je pense que ce travail d'identification serait utile et intéressant. Je pense également que si vous vous engagez dans cette voie, vous allez peut-être générer une nouvelle dynamique.

**Sarah LAHMANI** – Nous travaillons avec un groupe de consultants qui s'appelle AECOM et qui nous aide à renforcer nos méthodologies d'approche projet sur un certain nombre de thématiques et de champs transversaux dont celui du genre. Ce sont des consultants qui travaillent avec la plupart des bailleurs bilatéraux ou multilatéraux, ce qui va nous permettre de capitaliser nos expériences et de comprendre comment faire pour mieux intégrer le genre dans le cadre de l'analyse projet et de l'analyse des risques des projets. Cette expertise va se terminer en janvier, nous allons donc pouvoir rapidement en bénéficier. Attention, il ne s'agit pas des FISONG mais d'une expertise générale.

**Jean-Yves GROSCLAUDE** – Effectivement, sachant que nous ne pouvons pas intégrer la question du genre dans tous les secteurs, nous allons d'abord le faire sur les secteurs porteurs tels que l'éducation, la santé, la microfinance et peut-être sur les questions foncières mais dans ce cas, l'intégration du genre ne sera pas systématique mais dépendra du problème. Concernant les autres sujets, je ne sais pas, nous verrons par la suite. Vous savez, nous sommes « opportunistes » si nous nous apercevons que sur un projet donné, une question prend une importance forte et donne lieu à une demande locale alors nous pouvons réorienter nos projets. De plus, nous faisons appels à des consultants locaux dans le suivi de nos projets et sommes donc davantage au fait des enjeux et problématiques de terrain.

Par exemple, si un projet débute et qu'une question sociale pose un problème social au niveau local alors nous consultons un consultant local sur cette question afin qu'il nous oriente et nous explique comment faire pour remédier au problème de manière satisfaisante. Dans le même temps, nous essayons de convaincre le consultant local d'intégrer la question du genre dans sa réflexion. Ceci n'est pas évident car les consultants préfèrent souvent avoir une approche sociale plutôt que genrée, ce qui n'est pas la même chose. Il est donc important d'aider le consultant local à prendre en compte la notion de genre.

On s'aperçoit que ce travail d'intégration et de construction des termes de références autour d'une problématique telle que le genre est le résultat de discussions continues. En effet, si nous prenons l'exemple de la question environnementale, les termes de références d'il y a dix ans n'ont rien à voir avec ceux d'aujourd'hui qui sont plus précis. On comprend que les termes de référence se construisent grâce aux discussions et expériences de chacun.

Je pense donc qu'il faut travailler de cette façon c'est-à-dire en choisissant quelques grands sujets. Peut-être qu'il existe d'autres sujets que ceux que nous avons mentionnés et je suis d'accord pour en discuter avec vous. Nous pourrions, au terme de la discussion, vous dire s'ils correspondent à des projets qu'on nous a proposé de financer.

A l'AFD, nous n'appliquons donc jamais le genre d'une façon générale mais au sein d'un projet puis nous regardons les résultats.

**Catherine GARETTA** – Dans le cadre des FISONG nous essayons, à titre « expérimental », d'identifier une expertise genre spécifique alors que dans le cadre des projets l'approche est

différente. En effet, concernant les projets, nous essayons d'aider les chefs de projets à identifier le besoin d'expertise genre au sein des termes de références et sur les questions sociales sans forcément susciter un contrat d'expertise spécifique. L'idée est plutôt celle d'intégrer la dimension du genre dans une expertise plus globale. C'est, je crois par ailleurs, toute la difficulté. Il serait bien d'intégrer la question du genre dans les demandes d'expertise à la fois locale et au siège.

**Robert TOUBON** – Comme vous le souligniez précédemment, l'AFD c'est 97% de prêts et 3% de dons et ce qui se passe au niveau de la FISONG et de la DPO concerne une petite partie de ces 3%. Le problème, il me semble, c'est l'ensemble de l'AFD. Normalement je sais que c'est plus facile de parler de genre lorsque nous sommes dans le social, nous ne l'avons pas toujours fait, mais je crois que ce n'est pas une raison.

Vous évoquiez les questions d'activités en soutien budgétaire. Même si je ne suis pas expert et seulement un avocat du genre, les experts disent que nous pouvons intégrer le genre à tous les niveaux d'une activité budgétaire. Cela relève certes d'une expertise mais c'est faisable. Selon moi, cela implique qu'il y ait une sorte « d'imprégnation ». Je sais que tout le monde n'a pas vocation à devenir spécialiste ou expert du genre mais est-ce que le DOS a fait l'objet d'une diffusion générale ? A votre connaissance beaucoup de gens ont-ils simplement lu le DOS à l'AFD ? Je crois que l'une des recommandations au terme d'un travail mené en 2001 était celle de systématiquement intégrer, et ce dans n'importe quel domaine, un volet de données sexo-spécifiques dès la conception du projet. En général, l'intégration de ce volet de données sexo-spécifiques permet une meilleure compréhension et intégration de la question du genre. Des initiatives comme celles-ci sont-elles faites et envisagées au sein de l'AFD ?

**Jean-Yves GROSCLAUDE** – D'abord ce n'est peut-être pas clair mais à partir du moment où la question du genre est présente dans la note de présentation du projet, cela veut dire que tout ingénieur ou chef de projet s'est posé la question. Pour se poser la question, comme souvent le chef de projet ou l'ingénieur ne dispose pas de compétences en la matière, il l'inscrit dans son étude de faisabilité, c'est-à-dire qu'il va poser la question à quelqu'un d'autre. La question du genre est toujours présente. Je pense que le vrai problème est celui de savoir comment opérationnaliser cette notion.

J'ai été au bureau d'étude pendant vingt ans et je peux vous assurer que le bureau d'étude peut répondre à la question du genre sans problème et de manière très satisfaisante. Cette réponse ne sera toutefois pas satisfaisante au regard des réalités de l'exécution. Elle n'intégrera pas non plus suffisamment le maître d'ouvrage qui est celui qui décide *in fine*.

L'enjeu, il me semble, reste celui de l'appropriation culturelle de la notion de genre. Cela ne pourra se faire que progressivement soit en l'intégrant dans la stratégie de l'Etat soit, à une échelle plus réduite, en l'intégrant dans les projets.

Lorsque Catherine GARRETA nous dit qu'il y a 15 ans une personne essayait de convaincre ce monde d'ingénieurs, d'économistes et de financiers, de l'intérêt du sujet et que maintenant ils sont six à l'AES sans compter les gens qui s'intéressent à cette notion, je pense que c'est déjà une évolution. Il faut maintenant espérer que des individus portent ces questions là dans les pays où nous intervenons. Cela dépend généralement des pays et des interlocuteurs. Dans ce contexte, le rôle de l'AFD est de trouver les bons interlocuteurs et de les intégrer aux projets.

Concernant l'intégration du volet sexo-spécifique, cela existe dans toutes études d'impact. Il est toutefois difficile de savoir ce que ces indicateurs traduisent. En effet, souvent nous ne savons pas d'où viennent les données ni quelles réalités locales elles traduisent

Ce que nous faisons au sein de l'AFD, c'est de mesurer la situation avant le début du projet afin de pouvoir apprécier les évolutions pendant et au terme du projet. Malheureusement, cela n'est pas toujours fait et c'est un sujet qui génère des tensions avec les chefs de projet. Cet indicateur doit, en effet, être mesuré par le maître d'ouvrage du projet. Il est donc important de se mettre d'accord, en amont, avec le chef de projet sur l'importance de cet indicateur et d'indiquer en annexe de la convention de financement que celui-ci doit être mesuré régulièrement. C'est un progrès s'il le fait.

Ce que vous évoquez c'est donc tout le métier de l'aide au développement, c'est notre sujet et travail de tous les jours. C'est bien d'avoir un indicateur summum à atteindre mais comment y arriver, comment convaincre progressivement de son importance et comment mesurer son évolution, c'est là tout l'enjeu.

Je pense que tout le monde est intéressé par ce sujet et cette question de la démographie. Ce sont donc des sujets présents partout et même les ingénieurs se posent ces questions là, ce qui constitue une avancée sans précédent. Tout n'est évidemment ni parfait ni systématique.

Pour revenir à l'aide budgétaire, vous savez que dans mes rapports pour la Banque Mondiale, la présentation au conseil d'administration a été standardisée et je rédigeais les paragraphes avant d'aller en mission. Je savais que j'avais quelques questions qui m'étaient posées pour démontrer la faisabilité du projet dont parfois la question du genre. Le chapitre était donc rédigé avant d'aller sur le terrain. De plus, il n'est pas évident de démontrer l'intérêt du genre à un ministère des finances. Il faut souvent l'aborder sous un angle très pratique comme, par exemple, démontrer que dans les domaines économiques et de l'emploi, les femmes ne sont pas présentes et que cela fait perdre jusqu'à 50% de PNB et qu'il est nécessaire de mettre en place un projet d'éducation à destination des femmes.

**Marie-Dominique DE SUREMAIN** – Lorsque nous parlons de chiffres il faut également parler d'interprétation. Concernant la mesure de la démographie par exemple, dans le cadre des FSP nous travaillons dans des pays musulmans où les individus pratiquent la polygamie. A l'issue de divers témoignages, j'ai constaté que bien que le nombre d'enfants par femme ait diminué (3-4 devient l'objectif), le nombre d'enfants par homme ne diminue pas à cause de la polygamie. Je rencontre régulièrement dans ces pays des jeunes professionnels qui me disent vouloir avoir au moins trois femmes avec quatre enfants chacune. Il est donc important d'améliorer les indicateurs pour qu'ils traduisent davantage la réalité locale. L'idée serait, dans cet exemple, de construire un indicateur qui mesurerait le nombre d'enfants par homme. Une meilleure mesure aurait une influence sur nos représentations.

**Pauline CHABBERT** – J'avais deux questions. Premièrement, j'aimerais comprendre pourquoi les facteurs environnementaux ont été davantage pris en compte par rapport aux facteurs sociaux.

Ma deuxième question concerne la systématisation de l'intégration du genre. En effet, votre témoignage me donne l'impression que la prise en compte du genre à l'AFD est diffuse et transversale. Elle semble dépendre de la volonté de chacun et n'est gérée que par un bureau de 6 personnes sur 300 ce qui me paraît peu. De plus, à ma connaissance, vous n'avez pas de formation sur ce sujet au niveau du bureau. Dans ce contexte : comment élaborer une stratégie pour promouvoir cette systématisation ? Quels seraient les enjeux et les contraintes ?

En outre, c'est évident qu'au sein de l'AFD il y a de bonnes pratiques alors ne serait-il pas intéressant de les évaluer pour avoir une meilleure visibilité desdites bonnes pratiques et pour comprendre les défis de demain ?

Je souhaiterais faire une dernière remarque concernant votre approche qui consiste à intégrer le genre sur certains secteurs comme l'éducation, le microfinance, l'eau, le foncier, l'agriculture. Ma question est la suivante : peut-on sortir des secteurs conventionnels ? Ce sont des sujets classiques alors serait-il possible d'intégrer la problématique du genre dans la question de la formation professionnelle, l'emploi et la question des PME ? Nous travaillons, en effet, sur ces sujets et aimerions travailler en concertation avec l'AFD.

Les projets de microcrédit ont été exponentiels ces dix dernières années toutefois les analyses genrées ne sont pas toujours positives et sont parfois même très critiques. C'est justement ce retour critique qui est intéressant pour faire évoluer les pratiques. Il y a, en effet, une génération de femmes qui travaille dans le domaine de la PME et qui est discriminée. Il y a donc des problématiques sur le secteur formel et le microcrédit qui seraient intéressantes d'analyser avec les outils qu'utilise l'AFD. Nous sommes, je le déplore, dans une logique de rentabilité et souvent le facteur social n'est pas pris en compte. On sait qu'il existe des stratégies alternatives qui peuvent à la fois allier une exigence de rentabilité économique avec une prise en compte du social sans imposer des objectifs inatteignables comme des objectifs de parité. La parité est, en effet,

souvent un objectif trop ambitieux dans des pays où les inégalités de genre sont trop importantes. Il faut réfléchir sur l'intégration de la question du genre sur des secteurs qui nous semblent moins évidents mais dont les enjeux sont importants.

**Jean-Yves GROSCLAUDE** – Pour répondre à votre question qui était celle de savoir pourquoi avons-nous introduit la question de l'environnement avant la question sociale, je répondrai en disant que d'un point de vue très pratique, pour introduire une évolution dans une institution, il faut commencer par celle dont le directeur général est convaincu.

De plus, le volet environnemental était très porté par le gouvernement et la direction générale alors que le volet social l'était beaucoup moins. A cette période, la fameuse directive sur l'indemnisation des populations déplacées de l'OCDE signée en 1993 par tous les pays européens n'est pas appliquée en France. Dans ce contexte, faire de la question sociale la priorité d'une agence de développement était compliqué.

Lorsque nous avons introduit ces idées dans les mouvements de populations et que nous avons discuté avec la Banque Mondiale de l'application de celles-ci, nous nous sommes aperçus que le mode d'application des règles étaient différents selon le monde anglo-saxon et francophone, ce qui n'a fait qu'accentuer les difficultés. A l'inverse, les règles qui touchent à l'environnement et les études d'impact environnemental sont beaucoup plus anciennes et intégrées même si l'impact de nos actions et le risque sur la qualité de vie des populations est un sujet qui est davantage partagé. C'est donc parce que la question environnementale nous paraissait « culturellement » plus évidente que nous avons commencé par celle-ci. De plus, dans un certain nombre de pays où nous intervenons, les cultures et religions font que le sujet du genre est tout de même plus compliqué à aborder.

Le deuxième problème est celui des chefs de projet. Nous devons coopérer avec les chefs de projet si nous voulons que la question du genre soit intégrée dans les projets. Souvent, lorsque nous invitons les chefs de projet à intégrer la question du genre, les réactions sont vives et les chefs de projet considèrent qu'ils appliquent déjà la problématique du genre, qu'ils ont une meilleure connaissance du terrain et ne comprennent pas qu'on puisse intervenir et leur dicter leur action. Enfin, ils doivent souvent déjà intégrer d'autres problématiques et dans ce contexte le genre n'est pas la priorité. Il n'est donc pas évident de recruter des gens pour travailler sur le sujet social et opérationnel. Pour preuve, nous ne sommes que deux personnes en charge de cette question au sein de l'AFD. Je suis tout de même légèrement dans la provocation. A l'heure actuelle, notre directeur général est convaincu de l'importance de la question sociale donc j'espère que nous allons augmenter nos effectifs.

Pour finir, je ne suis pas d'accord avec vous lorsque vous dites que nous n'avons que six personnes pour suivre la question du genre ou les questions sociales. Selon moi, il y a 300 personnes qui travaillent sur ces problématiques. En effet, de même que pour l'environnement, si vous supposez que l'environnement n'est porté que par quatre personnes cela ne pourrait pas fonctionner. Il faut que chacun s'approprie le sujet et se pose la question de son intégration. Il y a d'ailleurs des secteurs où l'intervention de la cellule environnementale ou sociale n'est plus pertinente. Par exemple, les gens de la division de l'eau et l'assainissement ont rarement besoin de la division AES pour leur expliquer ce qu'ils doivent faire, c'est intégré. Dans d'autres secteurs nous constatons tout de même des réticences.

L'appréciation générale est celle d'une amélioration de la situation et il est indispensable, comme le secteur de l'environnement l'a prouvé, que cette question soit portée par l'ensemble des acteurs.

**Pauline CHABBERT** – Vous avez raison mais les individus qui souhaitent intégrer la question du genre possèdent-ils les moyens nécessaires pour y parvenir ? L'approche genre est, en effet, une approche technique comme celle de l'environnement. Dès lors, les agents qui souhaitent intégrer le genre dans un projet ont-ils les moyens, c'est-à-dire ont-ils accès à de l'information au niveau de l'AFD ? Ont-ils accès à un réseau d'experts en genre et développement tant au niveau franco-français que dans les pays d'intervention ?

Mes questions soulèvent le problème de l'identification des acteurs et outils qui peuvent aider à l'opérationnalisation de ce concept. Il y a une expertise en genre qu'il est important d'utiliser pour faire progresser la prise en compte de cette thématique. C'est d'ailleurs le rôle du Réseau Genre en Action que d'identifier les acteurs qui travaillent dans ce domaine. L'objectif du genre c'est que tout le monde l'applique mais nous savons d'expérience que ce n'est pas le cas. J'irais même plus loin en disant que c'est l'intégration transversale du genre qui nous a tuées. Les irlandais, je crois, parlent d'évaporation, c'est un joli mot qui met en exergue le fait que le genre est à la fois partout et nulle part. Si vous comptez sur les gens pour le faire spontanément, c'est à mon avis limité.

**Jean-Yves GROSCLAUDE** – Nous ne vous disons pas que nous le faisons spontanément. On vous dit que certaines personnes rédigent des stratégies, des méthodologies puis les vulgarisent et les confient au chef de projet qui essaiera de l'intégrer. Il y a évidemment des personnes réfractaires et d'autres moins comme il y a des secteurs plus ou moins porteurs. C'est pour ces raisons que nous parlions d'une approche par secteurs car nous avons l'impression que le sujet, grâce à cet approche, va mieux s'intégrer et que cette intégration progressive va permettre d'aborder des projets de plus en plus complexes.

**Catherine GARETTA** – Entre la systématisation et le fait de se limiter aux secteurs traditionnels, il y a une marge et notamment celle des secteurs avec des enjeux économiques importants. Pour autant, nous avons pu observer que la systématisation peut conduire à une sorte de dilution ou à des réactions contre-productives.

**Pauline CHABBERT** – Lorsque je parlais de systématisation je ne parlais pas de dogmatisme ou d'imposer à tous une problématique mais voulais souligner votre stratégie qui est celle d'une stratégie progressive : on commence sur deux secteurs puis on avance ?

**Jean-Yves GROSCLAUDE** – Il y a des secteurs économiques où la question du genre s'impose d'elle-même. Par exemple, dans des secteurs tels que la microfinance ou mezzo finance.

**Marlène NITENBERG** – Il y a tout de même plusieurs opinions concernant la microfinance. Des études ont montré que des associations utilisaient des méthodes autoritaires pour faire payer les femmes. Les bienfaits de la microfinance sont à nuancer.

**Jean-Yves GROSCLAUDE** – Personnellement, je ne l'aborde pas de cette manière. Si vous voulez convaincre des personnes avec qui vous discutez, que ce soit dans les pays développés ou des personnes qui portent les projets, vous devez présenter la microfinance comme un outil qui permet aux femmes d'accéder à des ressources financières. Lorsqu'on parle de microfinance, en effet, l'idée que nous avons en tête est celle de créer de l'emploi et de l'activité même si certes il y a des dérives. La formation professionnelle est un sujet central comme le foncier dans son aspect droit d'héritage.

**Caroline RESSOT** – Pour poursuivre, l'approche genre n'est pas seulement technique mais c'est un vrai changement des mentalités. Si nous avons bien compris votre approche, vous vous êtes inscrits dans une démarche de progressivité, à défaut d'être systématique. L'idée est celle d'aller progressivement vers une systématisation de la prise en compte en commençant par des priorités sectorielles, est-ce bien cela ?

**Jean-Yves GROSCLAUDE** – C'est effectivement dans la note de présentation du projet.

**Caroline RESSOT** – J'y reviendrai après cette première question. Les personnes en charge du genre sont-elles identifiées dans la division AES par l'ensemble des agents de l'AFD ? Par exemple, si je souhaitais intégrer le genre qui dois-je solliciter pour être aidée ? Etes-vous identifiés comme des personnes « ressources » au sein de l'AFD ? Peut-on considérer que c'est la démarche qui est faite aujourd'hui ? En dehors de vous, si j'ai bien compris, il existe également des méthodes, notes mises à la disposition des agents pour les accompagner dans cette démarche. Certaines sont en cours d'élaboration. Savez-vous quand elles seront terminées ? Est-ce un mouvement continu ?

**Jean-Yves GROSCLAUDE** – C'est un mouvement continu, en effet. Les notes rédigées en 2001 ont été déjà revues maintes fois. Les cadres d'intervention sectoriels quant à eux sont rédigés tous les trois-quatre ans.

**Caroline RESSOT** – Est-il possible (est-ce que cela est diffusable) d'avoir quelques exemples concrets de méthodologies employées ? Nous pourrions nous en servir comme des modèles et y faire référence dans nos recommandations.

**Pauline CHABBERT** – De manière plus constructive nous pouvons aussi très bien vous consulter pour que vous fassiez évoluer les situations ou que vous formuliez des propositions d'évolution sur ce que les consultants vont nous proposer sur les aspects particuliers de la méthodologie notamment.

**Caroline RESSOT** – Nous pouvons, en effet, indiquer dans nos recommandations qu'il est important de garder un lien pour un meilleur partage des expertises. En dehors de cela et afin de donner une dimension plus concrète à nos recommandations puisque certaines seront d'ordre général, nous pourrions faire ressortir du rapport les bonnes pratiques de l'AFD pour qu'elles puissent servir de guide. Je vous laisse le soin d'identifier les éléments qui vous paraissent les plus pertinents.

Nous aimerions également bien savoir ce qu'est une fiche navette et comment cela se présente même si elle ne peut peut-être pas être intégrée au rapport puisque c'est un document plutôt confidentiel.

**Jean-Yves GROSCLAUDE** – Il faut prendre la fiche navette d'un projet au stade où la décision a été prise.

**Caroline RESSOT** – Il serait bien que nous ayons un exemple. Dans notre groupe de travail nous avons des membres très au fait des fiches navettes car ils y sont habitués mais pour les observateurs que nous sommes, il y a sûrement des subtilités qui nous échappent. Nous aimerions en rassembler un certain nombre pour pouvoir faire un rapport et proposer des recommandations qui soient appropriées. En ce qui nous concerne, vous avez répondu à l'ensemble des questions qui nous ont été transmises, je ne sais pas pour le reste des personnes présentes. Je note que parmi nos recommandations, nous insisterons sur la question de la formation. Cela est certes déjà une bonne chose que d'aller vers la systématisation mais il est important que les acteurs qui souhaitent intégrer le genre puissent être accompagnés dans leur démarche. Par ailleurs, il nous paraît important de pouvoir identifier une personne ressource à la fois au siège, dans les agences et sur le terrain.

**Catherine GARETTA** – Les formations sur le genre sont intégrées à notre formation globale RSE et les personnes peuvent suivre une formation genre spécifique si elles en expriment le souhait. Il y a des formations régulièrement.

**Jean-Yves GROSCLAUDE** – Grâce à la politique RSE mise en place en 2007, nous avons systématisé des formations internes sur ce que le genre signifiait et parallèlement nous avons construit sur notre site internet un accès à des outils qui expliquent comment prendre en compte les questions environnementales et sociales sur différents secteurs. Ces outils sont plus ou moins terminés et pertinents mais cela traduit une dynamique. Nous avons également des formations sur des études de cas en interne. Au niveau interne, il y a donc beaucoup d'actions et les membres de la division AES sont bien identifiés.

**Caroline RESSOT** – S'agissant de la formation, n'hésitez pas à nous transférer quelques éléments ou programmes qui pourraient nous permettre d'avoir une analyse plus fine.

**Robert TOUBON** – Je voudrais revenir sur cet aspect cellule ou division appui environnemental et social. De mémoire, il y a quelques années il y avait une personne responsable du genre et qui était Olivia DABBOUS. Au moment où la RSE a été mise en place, elle a été mutée dans ce service laissant la question du genre en suspens. C'est à l'occasion du DOS « Genre » que nous avons découvert M. MIGNOT et puis il y a quelques semaines je retrouve Sarah LAHMANI à cette table, Sarah que j'avais connue sur des questions de populations et de démographie, me dit que maintenant elle est dans la division AES avec six autres personnes. Pouvez-vous m'éclairer sur cette réorganisation s'il vous plaît ? Je suis un peu perdu.

**Jean-Yves GROSCLAUDE** – La division comprend six personnes dont le responsable de division qui est un environnementaliste. Au sein des ces différents chargés de mission, certains sont plutôt spécialisés dans les questions sociales dont le genre et ces personnes sont Jean-Michel MIGNOT et Sarah LAHMANI. Même si, ces deux personnes sont spécialisées dans la question du genres cela ne les empêche pas de suivre également les aspects environnementaux. Monsieur MIGNOT était jusqu'alors tout seul dans l'expertise sociale avons que nous ne créons un nouveau poste en 2011 qui est celui de Sarah LAHMANI.

**Marlène NITENBERG** – Merci pour vos interventions et ces informations très enrichissantes. J'ai une question concernant le côté opérationnel. Vous avez parlé au début de votre intervention de la question de la mesure des progrès faits dans le domaine du genre sur les projets. Vous avez également soulevé l'intérêt de former les ingénieurs et les chefs de projet sur la question du genre ainsi que la nécessité de mettre à disposition des experts pour les orienter sur cette question. Je souhaitais donc savoir ce qu'il en était de l'association et du partenariat avec des associations de femmes sur le terrain. Cela peut être une démarche pertinente pour développer des indicateurs mieux adaptés au contexte économique. Cela pourrait également nous permettre d'adapter la question du genre aux cadres culturels et nous éclairer sur la mesure des progrès réalisés.

**Jean-Yves GROSCLAUDE** – Selon moi, dans les sujets que nous avons évoqués, la présence des femmes est de plus en plus forte. Je ne connais pas d'associations de microfinance où les femmes ne sont pas présentes. Dans certaines associations, les femmes sont absentes mais pour des raisons culturelles ou religieuses.

En ce qui concerne les questions foncières, vous savez qu'il y a un comité foncier qui a été mis en place en France depuis 20 ans, dans lequel j'ai été très impliqué. La question du foncier et le droit d'héritage rendent la discussion avec les femmes indispensable. La question du positionnement de la femme sur ces sujets est donc très présente et peut-être moins sur d'autres sujets comme les questions urbaines par exemple.

**Pauline CHABBERT** – Il y a des réseaux femmes et habitats qui produisent de l'information.

**Jean-Yves GROSCLAUDE** – Elles fournissent certes de l'information mais leur influence est limitée.

**Catherine GARETTA** – Pour reprendre l'idée de progressivité, nous sommes tributaires du maître d'ouvrage, c'est-à-dire de l'organisme à qui nous donnons les financements, de sa volonté ou de sa capacité à mener une vraie consultation localement. Cela rejoint la question du poids de la société civile dans les modes de décision au sein des organismes que nous finançons et des contreparties. En effet, les organismes ne veulent pas tous consulter, y compris sur un certain nombre d'indicateurs d'objectifs, les ONG locales. L'AFD peut toutefois pousser ces organismes à réaliser une étude d'impact, une consultation des populations y compris pour la fixation d'objectifs. Dans ce cadre, nous agissons de manière très pragmatique, c'est-à-dire que nous allons essayer d'utiliser notre financement et notre appui pour contribuer à ce que ces processus existent mais nous ne pouvons pas obliger quelqu'un à consulter s'il n'est pas ouvert. Cela fait partie de notre mission et nous ne pouvons pas le faire de manière identique dans tous les pays.

**Jean-Yves GROSCLAUDE** – Je vais vous donner un exemple, nous travaillons sur le Maroc et sur l'habitat insalubre depuis 1996 avec une agence qui s'appelle l'Agence nationale d'habitat insalubre. C'est une association qui est devenue une société nationale. On finance cette société pour la construction d'habitat pour le plus grand nombre mais le droit d'accès des femmes à la propriété pose un grand problème. C'est un sujet qui a donné lieu par ailleurs à des revendications exprimées au travers de manifestations il y a trois-quatre ans. Nous parlons de ce sujet depuis 13 ans mais cela se construit doucement.

**Caroline RESSOT** – Si je comprends bien l'intégration du genre n'est pas forcément en lien avec un sujet en soi. L'intégration du genre dépend davantage du lieu d'intervention, du projet, du maître d'ouvrage plutôt que d'un domaine d'intervention qui serait généré ou non.

**Jean-Yves GROSCLAUDE** – La mesure de la situation est prise puis nous décidons de comment faire pour améliorer la situation. On fait des choix, c'est vrai, mais la mesure est faite.



**Judith KLEIN** – Lorsque vous dites que vous vous centrez sur un certain nombre de secteurs prioritaires pour avancer, quels sont les secteurs qui vous semblent compliqués ?

**Jean-Yves GROSCLAUDE** – Il y a des sujets comme l'énergie par exemple. En fonction de la structure sociale d'un projet, c'est possible mais ce n'est pas la priorité.

**Sarah LAHMANI** – On le fait au travers de l'accès à l'électricité par exemple.

**Pauline CHABBERT** – Il y a des études sur l'énergie domestique. Dès que nous creusons un peu, nous pouvons trouver des thématiques nouvelles.

**Jean-Yves GROSCLAUDE** – Aujourd'hui, lorsque l'AFD réfléchit à un projet en Afrique du Sud au Cap, nous allons forcément nous poser la question du SIDA.

**Pauline CHABBERT** – Pouvons-nous imaginer, puisque vous dites que pour que cela évolue, il faut qu'il y ait un lien avec la société civile locale, de mettre en place des articulations entre d'un côté la DPO qui travaille avec la société civile locale et de l'autre les partenaires du sud ?

**Catherine GARETTA** – C'est l'idée de la FISONG. L'idée est, en effet, que l'AFD puisse tirer partie de l'expérience et des innovations des ONG, de promouvoir les effets de diffusion.

**Jean-Yves GROSCLAUDE** – Je souhaiterais faire une remarque. La DPO travaille avec des ONG françaises alors que nous travaillons avec des ONG du sud. Il y a un problème de lien entre les ONG du sud et du nord qu'il est important de souligner puisque nous constatons souvent un problème de coopération entre les projets développés et la stratégie ou les politiques locales. Si nous arrivions à faire ce lien, ce serait une avancée. J'ai été agréablement surpris de constater que le projet portuaire au Cap avait un volet SIDA. Ce lien entre les deux projets s'est fait localement même si nous l'avons accompagné.

**Judith KLEIN** – C'est vous qui avez opéré le rapprochement ?

**Jean-Yves GROSCLAUDE** – Le fait qu'on finance les deux projets a, en effet, joué sur le rapprochement.

**Caroline RESSOT** – Localement la société civile est plus indépendante du gouvernement, indépendance que l'AFD n'a pas.

## **Audition de Rémy GENEVEY, directeur exécutif en charge de la stratégie**

L'audition a été introduite par Caroline RESSOT, secrétaire générale de l'OPFH, qui a présenté le contexte général de l'évaluation du DOS genre, et par Mme Judith KLEIN, chargée de mission à la CNCDH, qui a présenté M. GENEVEY et rappelé que cette audition devait permettre de comprendre comment la direction en charge de la stratégie au sein de l'AFD mettait en œuvre la politique définie dans le DOS « Genre et développement ».

Monsieur Rémy GENEVEY est diplômé de l'ESSEC et de l'université de Cambridge. Il a fait toute sa carrière professionnelle à l'AFD, qu'il intégra en 1980 et se trouve par conséquent être un témoin précieux des évolutions que l'Agence a connues au cours des dernières décennies. Les différents postes occupés l'ont mené sur le terrain, notamment au Maroc où il a dirigé l'agence locale entre 1999 et 2002, ou à travailler plus particulièrement sur les départements d'outre-mer ou le monde méditerranéen. Aujourd'hui directeur exécutif en charge de la stratégie, il a occupé plusieurs postes de direction depuis le milieu des années 1990 et fut notamment directeur général adjoint, responsable des opérations de crédit et des concours en fonds propres de PROPARGO au milieu des années 1990, directeur Méditerranée, directeur financier de l'AFD. Il a participé de ce fait aux fonctions opérationnelles et fonctionnelles de l'AFD.

### **Intervention de Monsieur Rémy GENEVEY<sup>32</sup>**

Effectivement c'est sûrement ce point de vue personnel que je serais le plus à même de vous apporter plutôt qu'une vision très documentée de la manière dont la division de la stratégie a administré la problématique du genre. Je suis à la direction de la stratégie depuis peu, depuis un an maintenant et dans un contexte très concentré sur deux choses : d'une part la restructuration de cette direction, dont les effectifs ont été réduits et sont en cours de reconstitution, d'autre part le fait que les forces vives de la direction de la stratégie, hors département de la recherche, se sont largement consacrées au cours de cette année à l'élaboration du « Programme d'orientation stratégique quinquennal 2012-2016 ». En revanche je peux vous dire plus facilement ce qui a été fait par la direction dans les années précédentes dans le domaine du genre.

Si je fais appel à mon expérience avant de mettre en avant des faits, il est vrai que l'AFD a beaucoup changé, mue par des impulsions internes issues de la volonté de deux directeurs généraux (Jean-Michel Severino particulièrement) et par la modification qu'a subie l'environnement général du développement au cours des trente dernières années. Nous avons connu une décennie d'ajustements structurels qui s'est conclue par la décision prise à Dakar d'annuler les créances françaises des pays les plus pauvres. Pour la banque qu'est l'AFD, cela a eu des conséquences très importantes sur sa manière de procéder et sur sa nature. L'agence s'est trouvée dans l'obligation de s'inventer un nouveau métier. A l'époque, la Caisse française de développement n'avait jamais été que banquier, incapable de faire des dons ; cela a pu surprendre et créer un malaise avec les jeunes que nous recrutons aujourd'hui. Ces derniers peuvent percevoir l'AFD comme un organisme, non pas caritatif, mais qu'il ressentent comme une entité en charge de l'administration de subventions transférées aux bénéficiaires ; au contraire, l'histoire de l'agence est totalement différente puisque l'AFD s'appuie sur la légitimité présumée de l'utilisation de l'effet de levier du crédit pour favoriser l'essor économique des pays dans lesquels nous intervenons.

Ce modèle a été profondément changé par les décisions de Dakar et La Baule. Cela a engendré d'une part une forte dégradation de la substance économique de l'AFD à la fin des années 1990 et au début du millénaire, dégradation qui résulte de l'inertie économique et financière du modèle AFD dont le total de bilan risquait d'être réduit considérablement si Jean-Michel Severino n'avait pas décidé de renforcer l'action de l'agence dans tous les registres, subventions et prêts mais surtout dans le domaine du crédit, puisque c'est le domaine sur lequel nous avons l'effet de levier externe le plus important ; nous sommes en effet une des rares agences de développement qui avons la capacité de faire appel au marché pour financer nos opérations.

---

32 La retranscription de cette audition n'a pas été validée formellement par M. Genevey

Les autres phénomènes externes qui sont à prendre en considération pour comprendre ce qui s'est passé dans la dernière décennie sont les suivants : l'évolution du milieu multilatéral et la pression qu'exerçaient à l'origine les Scandinaves puis les Anglo-Saxons exigeant davantage d'éthique dans les actions conduites par les opérateurs multilatéraux, ce qui s'est traduit par l'accent mis sur la responsabilité sociétale de l'entreprise. Les sujets environnementaux, sociaux et sociétaux et parmi ceux-là les problèmes d'inégalité d'accès aux opportunités de développement et la lutte contre la pauvreté sont particulièrement liés aux problématiques du genre. Nous n'avons pas été, à l'AFD, parmi les inspirateurs de la pensée mondiale dans ce domaine. Nous en avons fait peut être plus que nous ne l'avons dit mais nous avons certainement mal communiqué dans ce registre. C'est en 2003 que nous avons recruté une « Madame genre », j'ai alors été le regard externe qu'avait sollicité la DRH pour se recruter à l'époque. J'étais alors directeur du département Méditerranée.

Il existait déjà une « Madame genre » mais dont on avait orienté le travail vers ce sujet là ; elle était d'ailleurs intervenue à ma demande au Maroc pour évaluer les solutions que pouvait apporter un projet de mise en valeur de la forêt d'Ifrane ; pour certains, il s'agissait de la création d'un parc naturel ; en vérité c'est beaucoup plus que cela, c'est la gestion intégrée d'un environnement économique et écologique dans lequel il y a des hommes, des femmes, des enfants, des singes, des moutons et des cèdres, et il faut donc préserver tout cela.

Un parc national en France est une entité que l'on cherche à préserver de tout effet de l'action humaine, là c'est tout le contraire car on cherche à intégrer une zone qui n'est pas qu'une zone écologique mais aussi économique pour l'ensemble des populations. J'avais donc demandé à cette personne à l'époque de traiter de ce sujet dans le cadre d'un projet.

Avec le recrutement en 2003 d'une nouvelle personne, la force de frappe de l'AFD sur le genre était donc limitée à deux personnes. Quelques éléments de doctrine ont été élaborés à ce moment. Je n'étais pas à la direction de la stratégie à l'époque, je ne suis pas très certain de maîtriser l'ordre des facteurs. En revanche la direction de la stratégie y a pris une part déterminante, soit par l'exploitation de travaux de recherche qui avaient pu être conduits dans ce domaine, soit en tant que bureau des méthodes pour l'établissement des cadres d'intervention stratégique à la fois géographiques, sectoriels et transversaux. La direction était alors intervenue pour donner un contenu tangible à notre manière d'apprécier les problèmes du genre en créant des indicateurs abrégés particulièrement dans le domaine de la santé, mais pas seulement, pour essayer d'apprécier les effets sur la condition des femmes et des filles des projets que nous engageons. Il y a beaucoup de contestation interne des indicateurs abrégés dans leur ensemble mais ceux-ci ont le mérite d'exister et de fournir au moins des éléments d'analyse et de comparaison sur la durée, à défaut de pouvoir être audités sur leur valeur spécifique à un instant T. Je crois qu'effectivement nous sommes un peu revenus sur les délires scientistes de mesure d'impact. Nous ne sommes pas ici dans de la mesure d'impact ; il s'agit de mesure d'indicateurs que l'on veut abrégés mais dont l'agrégation ne peut pas s'accommoder d'une globalisation avec les indicateurs de même nature produits par les autres entités. Nous aurions en effet une mesure excessive par rapport aux résultats obtenus puisque chaque « indicateur projet » se rapporte à l'ensemble du projet et pas simplement à la quote-part du financement assurée par l'un des bailleurs. Il faut donc manipuler ces indicateurs avec précision mais néanmoins, ils ont un sens dans la mesure des efforts internes faits par un bailleur dans un domaine et pour en apprécier l'évolution.

L'autre grande évolution est que Jean-Michel Severino a remis l'AFD sur une pente de croissance forte de ses engagements, il l'a souhaitée vertueuse et conçue dans un souci d'accroître notre capacité de rendre des comptes sur nos résultats de développement. Ce n'est pas encore tout à fait formidable et nous le voyons bien des conclusions que l'on peut tirer de la déclaration de Paris, de l'Agenda d'Accra et du sommet de Busan ; on s'éloigne un peu trop de la volonté initiale d'une mesure très tangible, de ces résultats et de ces impacts, en parlant de mesure de l'état de développement sans en préciser le contenu. Nous ne sommes sans doute pas meilleurs que d'autres. Nous avons une politique d'évaluation et surtout une division dans la direction de la stratégie que j'estime relativement performante et novatrice dans les instruments qu'elle utilise, mais nous ne pouvons pas consacrer à la mesure d'impact 200 000 euros et en conduire 30 par an. Nous évaluons tous nos projets, ou quasiment tous, mais pas forcément dans une logique de

mesure d'impact ; celle-ci n'est possible que si le projet a été conçu pour le permettre à l'origine et cela n'est évidemment pas le cas pour tous les projets. Nous nous assurons qu'il existe des indicateurs mais nous ne sommes pas certains pour tous les projets de pouvoir déduire de manière très scientifique des éléments sur l'efficacité et l'efficience du projet puisque la situation initiale n'a généralement pas fait l'objet d'une telle mesure. La constitution de groupe témoin pour pouvoir apprécier ce qui se passe en l'absence ou en présence de projet est une méthode extrêmement coûteuse. Nous l'avons toutefois fait pour quelques projets dans lesquels l'impact sur les femmes et les filles était important. Mais honnêtement je ne me prononcerais pas sur le résultat.

Je peux toutefois vous parler d'un projet que je connais bien. Il s'agit d'un projet de route au Maroc dont l'AFD finance des tranches successives. Un des soucis que nous avions était d'apprécier l'effet d'un tel projet sur le taux de scolarisation féminine. Les filles sont en effet concrètement affectées à la corvée de bois et d'eau et puisque ces tâches prennent beaucoup plus de temps selon la qualité de la route et des moyens de transports, leur scolarisation est aléatoire. Il est possible de mesurer des résultats mais nous ne sommes pas sûrs d'avoir une très bonne interprétation de la mesure. Toutefois on est relativement conscient de la nécessité de traiter ce sujet sur un certain nombre de projets et nous le faisons, évidemment sur tous les sujets traitant de la santé maternelle, notamment sur un certain nombre de projets pilotes en Mauritanie. Pour tous les projets qui visent par nature une population féminine, nous essayons de nous assurer que nous disposons d'indicateurs à peu près acceptables de mesure de la pertinence initiale du projet.

#### - Echange avec les membres-

**Caroline RESSOT** – Pour commencer, nous avons quelques questions d'ordre général sur les recherches : sur quelles thématiques sont-elles faites, de quelle façon et avec qui ? Peut-être pourriez-vous également nous donner quelques exemples des méthodes utilisées au sein de la division de l'évaluation.

**Rémy GENEVEY** – Je vais vous laisser un document élaboré par la division de la recherche sur la question du genre, qui fait référence à des travaux dont j'ai connaissance mais qui sont très antérieurs à mon arrivée.

**Judith KLEIN** – Les recherches sont donc menées en interne ?

**Rémy GENEVEY** – Les recherches sont pilotées et financées par l'AFD mais dans 80% des cas nous mobilisons des chercheurs externes, assez fréquemment des chercheurs associés ou issus d'ONG.

Le travail qui a été conduit avec la Banque mondiale, intitulé « *Gender disparities in africa's labour market* » et qui est évoqué dans le questionnaire qui vous a été transmis, est un ouvrage assez récent dont la production a été assez longue, entre trois et cinq ans. Ce que produit la direction de la stratégie n'est pas forcément lié aux opérations que nous conduisons mais il faut que les sujets traités aient évidemment un lien avec les thématiques du développement. Mais les travaux de recherche ne sont pas spécialement conçus pour venir en appui de la direction des opérations. Un certain nombre des travaux qui sont conduits le sont après consultation des services internes de l'AFD et normalement de nos tutelles. Ces travaux sont souvent souhaités par la direction de la stratégie, qui essaie d'en convaincre les autres entités appelées à financer ces travaux au sein de la maison. Il ne faut donc pas chercher de lien direct entre les travaux de recherche et la direction des opérations. La direction n'a pas été créée comme un service support mais comme une structure destinée à faire travailler l'AFD dans la sphère de la production de connaissance. Ce n'est donc pas un outil d'amélioration de l'offre financière aux projets de l'agence. C'est à la fois un outil d'influence, un outil de partage, un outil de mobilisation des savoir-faire et des capacités de production intellectuelle nationales et internationales. Les travaux de recherche sont également destinés à mettre en valeur l'AFD autrement que par sa force de frappe financière. Dans le discours qui prévalait à l'époque de Jean-Michel Severino, l'AFD devait compter beaucoup plus

par sa force d'influence sur les grandes thématiques que par sa force de frappe financière. Je pense que nous sommes arrivés aujourd'hui à un équilibre acceptable entre ce que l'agence veut faire et ce qu'elle peut faire en termes de travaux de recherche. Quant à la détermination de ce que ces travaux de recherches doivent recouvrir, cela représente un autre exercice.

A côté de ce travail conduit avec la Banque mondiale, un autre a été mené avec la fondation Hewlett, qui comportait quatre études : un sur « information, sexualité, adolescence et santé », une autre sur les transitions démographiques en matière de fécondité, scolarisation et travail des jeunes femmes en Afrique (les chercheurs associés étaient très variés ; les pays concernés où se sont déroulées les recherches étaient toujours des pays d'Afrique subsaharienne, Cameroun, Madagascar, Sénégal). Sarah LAHMANI qui était à l'époque à la direction de la stratégie a piloté la troisième étude sur « migration, marché du travail, dynamique démographique en Afrique subsaharienne » avec des chercheurs de l'IRD, de DIAL et des chercheurs des pays associés aux travaux de recherches.

Il y a certains travaux de recherche dans lesquels le sujet du genre est central, d'autres où le genre est une préoccupation satellite.

**Marie-Dominique DE SUREMAIN** – Quels sont les thèmes d'avenir en matière de recherche ?  
Pouvons-nous par ailleurs avoir plus de précisions sur les indicateurs que vous avez évoqués ?

**Rémy GENEVEY** – La direction de la stratégie n'est pas la seule à produire des travaux de recherche ; elle cofinance des travaux de recherches dont la maîtrise d'ouvrage peut être assurée par la direction des opérations ou par la direction de la stratégie. Il y a au sein de la direction de la stratégie deux départements qui mènent principalement des recherches économiques : le département de la recherche, qui comprend la division de la recherche économique, la division des évaluations et la division des analyses macro-économiques (cette dernière division ne traite pas du sujet qui nous intéresse aujourd'hui, elle traite du contrôle des risques). La division de la recherche, comme celle de l'évaluation, sont susceptibles de traiter du genre. C'est également le cas de la division du département du pilotage stratégique (« animation et prospective »), qui traite de thématiques économiques dont nous pensons qu'elles sont d'un intérêt important pour l'AFD et que leur analyse peut permettre à l'agence d'être novatrice dans un domaine ou de développer des capacités d'intervention dans ce secteur. Nous sommes donc périodiquement appelés à déterminer un certain nombre de thématiques que l'on confie à des chercheurs, à charge pour eux de nous dire si, à l'issue de ces travaux, il y a lieu de transférer la base de connaissances ainsi créées à la direction des opérations pour l'exploiter sous forme de projet.

Les thématiques de travail sur « migration et démographie » ont par exemple été exploitées. Le sujet n'a pas été transféré en tant que tel mais une partie des travaux menés vont être exploités dans des projets ayant un fort contenu démographique. Le sujet migratoire, pour des tas de raisons, est au cœur d'un certain nombre de sujets que nous nous devons donc de traiter. Nous utilisons beaucoup de travaux que Sarah LAHMANI a produits mais ceux-ci restent dans le département de la stratégie car nous n'avons pas encore fait le tour du sujet. D'autres thématiques qui ont été traitées dans cette division ont été globalement transférées. C'est le cas de thématiques comme la volatilité des prix agricoles et la sécurité alimentaire. Nous avons transféré les travaux, qui ont d'ailleurs nourris l'essentiel des recommandations qui avaient été faites par la France dans le cadre du G20 sur ces sujets.

Il y a quelques sujets orphelins, l'un sur l'innovation financière, un autre sur les résultats du développement, que nous voulons revitaliser. Nous sommes en train de recruter des personnes sur la dimension sociale du développement et la protection sociale ; dans le cadre de ces thématiques, le sujet du genre sera important. Nous sommes également en train de recruter pour travailler sur le thème de la déclinaison de nouvelles technologies comme accélérateur de développement.

Les thématiques sont choisies en fonction de la stratégie globale de l'Agence que nous avons présentée le 16 novembre dernier au conseil d'administration, qui n'a pas été définitivement approuvée à ce jour. Les grands axes de recherche qui figurent dans ce Plan d'opération stratégique sont notamment l'outre-mer et des travaux sur l'outre-mer portent spécifiquement sur

la situation des femmes. Un deuxième axe est relatif au changement climatique, le troisième concerne les politiques financières de développement.

Dans le processus de sélection des sujets de travaux de recherche, un comité interne se réunit quatre fois par an dont une fois dans un format assez large, en présence des tutelles (ce comité interne est en cours de réorganisation et c'est une proposition qui doit être validée par le directeur général de l'AFD). Ce comité élargi traitera de la programmation générale et des axes stratégiques inspirés des débats tenus dans le cadre de l'élaboration du POS avec l'ensemble de nos administrateurs, notamment avec les représentants des ONG et les tutelles.

Il y a un processus interne, qui existait auparavant et qui s'était un peu assoupi depuis un an en raison de la restructuration de la direction de la stratégie. Le processus existant précédemment de validation de la production intellectuelle avait besoin d'être rénové, ce que nous sommes en train de faire.

**Monsieur Robert TOUBON** – Pour rester sur le pilotage stratégique et la recherche, j'ai écouté avec beaucoup d'intérêt vos propos sur les travaux sur la migration ; c'est un sujet qui est effectivement parti de la direction stratégique, a été promu à l'intérieur de l'agence et même au-delà puisque la personne qui en assurait le pilotage, Jean-Marc Chataigner, est ensuite devenu directeur du cabinet du ministre et l'a donc promu à l'échelon politique. Et cela s'est manifesté dans un certain nombre d'engagements de l'AFD et du ministère.

On peut se demander pourquoi le genre ne connaît pas la même promotion. Nous avons pu noter que le genre n'est pas refusé mais qu'il y a des secteurs, des thèmes où sa prise en compte est plus ou moins facile. Le genre est toléré dans tout ce qui relève du social. A l'inverse, dans tout ce qui est appui budgétaire, il paraît plus difficile à la fois de le prendre en compte dans les projets et de le partager avec vos clients, les gouvernements, les collectivités que vous appuyez. Ne pourrions-nous pas imaginer que la stratégie et/ou la recherche pourrait faire ce même travail d'appui de conviction pour la question du genre ?

**Rémy GENEVEY** – Je suis d'accord avec vous sur les effets mais peut-être pas sur les causes. La problématique du genre a été ressentie à l'AFD, peut-être pas comme une contrainte mais comme un gadget intellectuel supplémentaire intervenant dans le cycle du projet. Le sujet n'était pas considéré comme bénin mais une partie des ingénieurs ou des agents de l'AFD considéraient que l'on était déjà suffisamment conscient de l'existence du problème pour avoir à l'identifier d'une manière aussi précise comme un point de préoccupation obligatoire. C'est un avis que je ne partage pas, mais cela a été reçu comme tel.

La boîte à outils du chef de projet a successivement été remplie de méthodes d'analyse économique appliquées à la gestion de projet, de méthodes relatives à l'évaluation du contenu environnemental des projets. Personne n'a jamais contesté à l'AFD le fait de traiter le sujet du genre mais la manière dont il a été apporté, comme un sujet à la mode, a parfois créé des aspérités. La problématique du genre a en effet été ressentie comme une contrainte supplémentaire dans la gestion d'un projet.

Je n'étais pas chef de projet mais je voyais souvent dans le *workflow* des projets que la case genre était administrée de façon à engendrer le moins de contrainte possible. Ainsi lorsqu'un projet ne présente aucune externalité environnementale négative, on se dispense d'exercer les diligences qui sont coûteuses. De même, il est plus confortable pour l'ingénieur de nier qu'un projet puisse receler des pathologies particulières liées à la problématique du genre. Les comités internes sont évidemment libres de contester ou non la présentation des choses. Cela étant, il y a longtemps que je n'ai pas assisté à un comité de projet.

Le genre est représenté au conseil mais le sujet est très rarement évoqué.

**Robert TOUBON** – Excusez moi vous voulez dire qu'il y a des femmes au conseil...

**Rémy GENEVEY** – Oui.

**Robert TOUBON** – Là, vous mettez le doigt sur le cœur du problème, à savoir la confusion permanente entre genre et femme. Je ne dis pas que vous la faites mais il y a toujours cette

confusion. La preuve est faite puisque nous voyons qu'il y a des femmes au conseil et que le sujet du genre n'est pas abordé.

**Caroline RESSOT** – L'idée est que ce n'est pas parce qu'il y a plus de parité que la problématique sera davantage traitée.

**Rémy GENEVEY** – Absolument.

**Rémy GENEVEY** – En résumé, la question du genre est peu traitée sauf pour les sujets dans lesquels le genre est au cœur des effets recherchés ou combattus. Quand on parle d'électrification rurale, nous sommes toujours capables de documenter les effets favorables et cela est fait. On est moins capable de s'interroger sur les effets négatifs car ce n'est pas la tendance naturelle. La prise en compte du genre se fait en ayant à l'esprit la recherche du progrès dans les projets financés. Il est donc plus difficile de se poser la question de savoir si un projet est néfaste pour les femmes et les filles. Il me semble que ce type d'interrogation négative se pose moins mais je ne veux pas être formel puisque je ne vois plus, des projets, que ceux qui sont présentés en Conseil d'administration.

**Judith KLEIN** – Pour quelles raisons certains projets sont-ils présentés en conseil et d'autres non, s'agit-il de la hauteur du financement ?

**Rémy GENEVEY** – Oui. Je suis fondamentalement opposé au traitement des dossiers en conseil d'administration ; je pense qu'ils devraient être étudiés en comité de crédit simplement. En conseil d'administration, nous devons nous occuper de la stratégie globale d'intervention, de la gestion des comptes sociaux et s'attacher principalement à la mesure de l'atteinte des résultats. Le conseil d'administration doit s'intéresser au projet moins sur l'aspect *ex ante* que sur l'aspect *ex post*, ce qui n'est pas le cas. L'administrateur est en fait distrait de son rôle ; on lui donne l'impression qu'avec les éléments qu'on lui donne, il peut fonder une décision de nature économique. Cette décision en réalité suppose d'avoir lu une étude de faisabilité, d'être rentré dans le détail d'une analyse économique, qui n'est pas fournie aux membres du conseil d'administration. Ce n'est pas le rôle du conseil d'administration ; aucune banque, même pas la banque mondiale ne traite de ses dossiers en conseil d'administration. sauf que je pense qu'elle serait tout de même mieux abordé dans un comité dont se serait la vocation, voire au sein même du CA mais dans un cadre stratégique.

**Caroline RESSOT** – Vous dites que ce thème n'est jamais abordé alors que vous définissez la stratégie globale en conseil d'administration ; j'imagine que dans le cadre de la dernière stratégie, des orientations sont présentes pour inciter la prise en compte du genre ?

**Rémy GENEVEY** – Non, cela n'a pas été le cas car cela avait déjà été fait par le passé. Nous ne l'avons pas réaffirmé dans le plan d'orientation stratégique, il y a peut-être un commentaire incident mais je ne crois pas.

**Caroline RESSOT** – Donc ce n'est pas présent dans le dernier document d'orientation stratégique ?

**Rémy GENEVEY** – Je ne pense pas, pas en tant que tel.

**Caroline RESSOT** – Estimez-vous que cela a été déjà fait auparavant ?

**Rémy GENEVEY** – Ce n'est pas un axe stratégique pour l'AFD, c'est censé être intégré dans les métiers et les préoccupations de l'ensemble du personnel, au même titre que l'environnement. Seule la question du changement climatique, pour faire référence à des questions relatives à l'environnement, fait partie des axes stratégiques de l'Agence.

**Robert TOUBON** – Vous nous avez dit que le genre a été pris comme une contrainte plus ou moins supplémentaire. Il pourrait au contraire y avoir un travail en interne, à la direction de la stratégie, pour arriver à ce qu'un chef de projet, au lieu de prendre le genre comme une contrainte supplémentaire, une mode, l'aborde comme une démarche permettant d'obtenir de meilleurs résultats dans son action.

**Rémy GENEVEY** – Un travail collectif sur la production d'un cadre stratégique transversal paraît mieux approprié sur ces sujets là. A mon avis, c'est la meilleure façon d'y parvenir parce que faire un *digest* des travaux de recherches ou concevoir un programme qui n'est que le produit de la réflexion des chercheurs risque de ne pas avoir l'effet escompté. En effet, tout le monde ne lit l'ensemble des documents produits par la direction de la stratégie. Pour plus de mise en commun et du partage, il faut donc travailler ensemble ; cela s'est fait pour les questions environnementales donc peut très bien se faire pour la question du genre.

**Robert TOUBON** – Comment alors faire pour susciter ce processus ?

**Rémy GENEVEY** – A l'AFD, nous essayons de réfléchir à la qualité de nos interventions sous trois aspects : au niveau local, « pays », nous avons mis en place des cadres d'intervention pays (CIP), d'une durée de 3 à 5 ans, qui correspondent à la vision du chef de département géographique sur ce que devait être la stratégie d'intervention dans tous les domaines de l'Agence ; c'est déjà un exercice collectif. L'irruption du document cadre de partenariat (DCP, document du MAE signé par le ministre et son homologue dans le pays concerné) a créé, non pas des difficultés pour la reproduction des CIP (et d'ailleurs, dans certains cas, c'est le CIP qui est devenu le document cadre de partenariat, dans d'autres cas les ambassadeurs sont arrivés à des compromis plus ou moins satisfaisants. Mais le DCP étant un instrument d'utilisation politique et diplomatique assez contestables, nous pensons que notre document est un instrument efficace si nous le faisons partager au pays concernés. Nous en avons donc besoin et le conservons dans la plupart des pays.

Il existe également un niveau d'intervention régional. Nous disposons aussi de cadres d'intervention techniques, qui traitent de sujet tel que l'eau, l'environnement...Il peut y avoir une déclinaison géographique interne mais ces cadres d'intervention technique traduisent la vision de l'AFD sur un secteur.

Il existe aussi des cadres d'interventions transversaux qui peuvent porter sur des préoccupations de natures différentes telles que le changement climatique par exemple.

**Marie-Dominique DE SUREMAIN** – Pensez-vous qu'il serait concevable d'établir un tel cadre pour le genre ?

**Rémy GENEVEY** – Concevable, oui.

**Robert TOUBON** – C'est dans ce cadre transversal qu'il se situerait ?

**Rémy GENEVEY** – Mais en avons-nous vraiment besoin, le DOS genre ne suffit-il pas ?

**Robert TOUBON** – Le DOS est-il connu de la direction de la stratégie ?

**Rémy GENEVEY** – La plupart des cadres de l'AFD a lu l'ensemble des documents transversaux du CICID. Je ne pourrais pas vous dire si le DOS genre a été considéré comme important pour guider nos politiques d'intervention et nos façons de faire. J'étais directeur financier à l'époque et j'en avais fait une lecture un peu distante. Je ne suis, en première analyse, absolument pas persuadé qu'il faille produire un cadre particulier. Il faut rappeler ce qui existe et réfléchir à la manière dont cela doit se traduire en termes de diligence d'évaluation.

**Pauline CHABBERT** – Le fait de disposer d'un cadre d'intervention ne permet-il pas d'affirmer une volonté d'agir et d'y affecter des moyens ? L'intégration du genre reste aujourd'hui diffuse, non systématique, y compris au MAE. Ce serait un moyen d'aller plus loin.

**Rémy GENEVEY** – Peut-être. Les projets, au regard de leur sensibilité environnementale, sont classés A, B ou C selon le caractère critique de leur impact. Peut-être faut-il faire la même chose au niveau du genre. Ce ne sera pas aussi simple d'arriver à une position aussi claire que sur les projets environnementaux. En outre, une telle décision aura des conséquences sur les ressources qu'on devra affecter au projet. Le souci d'efficacité doit être pris en compte.

**Robert TOUBON** – Si l'on parle d'efficacité, il faut prendre en compte le fait que l'on comprend mieux les problèmes si on commence à les analyser de façon sexospécifique. On dégagne de meilleures propositions, une meilleure efficacité.



**Marie-Dominique de SUREMAIN** – Et cela vaut notamment pour les projets énergétiques, d'accès à l'électricité.

**Caroline RESSOT** – L'approche de genre doit intervenir à la fois dans l'élaboration, le suivi et l'évaluation d'un projet. C'est une démarche continue, au même titre que la démarche environnementale, qui nécessite d'évaluer les effets positifs et négatifs. C'est un souci d'efficience. C'est aussi une volonté politique de mettre en œuvre ou pas l'égalité de genre.

**Pauline CHABBERT** – Il ressort des auditions de l'AFD qu'une évaluation des pratiques internes serait pertinente ; elle permettrait de mettre en valeur ce qui a déjà été fait, de capitaliser des bonnes pratiques et de dégager les défis à venir.

Actuellement, les indicateurs agrégables que vous avez mentionnés intègrent le genre de manière très relative et inégale. Les indicateurs relatifs à l'éducation, la formation professionnelle et la santé intègrent le genre, pas les autres. Est-il prévu de réviser ces indicateurs ?

**Rémy GENEVEY** – J'ignore ce que l'AFD va faire, il y a eu de grands débats sur le devenir de ces indicateurs, leur créateur suggère même qu'ils soient supprimés car ils sont trop contestables sur leur interprétation. Le genre n'était pas au cœur de la sélection des indicateurs au départ et cela explique le constat que vous faites. Mais aller fouiller la problématique du genre sur des sujets dans lesquels les effets sur le genre sont plus incidents créerait certainement des difficultés.

Pour précision, ces indicateurs agrégables de l'AFD ne sont pas ceux qui sont envoyés pour renseigner le CAD de l'OCDE. L'AFD transmet au Trésor des éléments de déclaration qui sont exclusivement financiers. C'est forcément faux en termes d'APD nette car on ne sait pas ce qui est restitué par les Etats. C'est certainement plus juste si on se réfère à l'APD brute, qui correspond aux versements. Tous les Etats communiquent sur des chiffres qui contiennent une part d'inexactitude.

Pour l'établissement public qu'est l'AFD, il faut qu'existe une cohérence entre les stratégies publiques, définies par les tutelles, et leur déclinaison dans les textes organiques qui sont pour l'AFD un environnement de travail important, qui n'existait pas auparavant. On sera d'autant plus soucieux de s'équiper pour produire une information statistique de qualité et qui puisse être auditée que cette demande sera exprimée dans le cadre institutionnel qui régit les relations de l'AFD avec ses tutelles.

## ► 11/01/2012 : Audition de membres de la plateforme « Égalité femmes-hommes et développement »

### **Audition des ONG ENDA Europe, Equilibres & Populations, Adéquations, Plan International, Genre en action et Aster-International**

L'audition a été introduite par Caroline RESSOT, secrétaire générale de l'OPFH, qui a rappelé le contexte général de l'évaluation du DOS Genre et l'importance toute particulière de la participation des ONG membres de la plateforme « Egalité femmes-hommes et développement » à ce travail. L'audition devait permettre de comprendre ce que le DOS avait pu changer dans les pratiques de ces ONG et dans leurs relations avec les administrations, agences et structures en charge du développement, ainsi que de faire le point sur les projets genre mis en place depuis 2007, notamment en terme de formation. L'audition devait également être l'occasion de recueillir les propositions et recommandations des ONG, dans la perspective d'une mise à jour du DOS à l'issue de cette évaluation.

#### **Audition des membres de la plateforme**

**Yveline NICOLAS (Adéquations)** – Nous avons pensé que je pourrais faire une introduction de remise en perspective de la genèse du genre dans les ONG, qui a abouti au DOS « Genre ». Robert Toubon pourra ensuite parler de la commission Genre de Coordination SUD et des différents plaidoyers menés dans ce cadre. D'autres pourront parler du Fonds de solidarité prioritaire (FSP) et de la question des formations. Nous pensions faire, dans la première partie de la discussion, un partage d'expériences sur nos différentes actions au titre du genre, sur le plaidoyer en lien avec la commission Genre et sur nos attentes par rapport à cette évaluation et à ses suites. Dans la seconde partie de la discussion, il faudra que nous abordions notre analyse sur l'application du DOS « Genre » et que nous fassions nos recommandations.

La genèse du genre dans le milieu des ONG, du moins son histoire récente parce qu'il y avait déjà eu des tentatives dans les années 1970 en France qui ont été suivies d'une très longue période durant laquelle le genre fut complètement absent à la fois des ONG et de la politique de coopération, est la suivante : en 2003 fut créée la plateforme Genre en Action, portée par le ministère des affaires étrangères (MAE) ; au même moment mais sans qu'il y ait eu vraiment de concertation entre les deux processus, Coordination SUD signa la *Charte Française pour l'égalité des hommes et des femmes* dont une partie des engagements concernait justement l'égalité femme/homme dans le secteur associatif.

Comme souvent, ce sont une ou deux personnes qui sont à l'origine du processus. En l'occurrence c'est une salariée d'une organisation de solidarité internationale qui avait lancé un appel sur une liste de discussion de Coordination SUD en disant qu'il était vraiment scandaleux qu'il n'y ait qu'une administratrice au conseil d'administration de Coordination SUD sur 13 administrateurs. Cela a mené à la création par Coordination SUD d'un groupe de travail appelé « parité aux postes décisionnels dans les ONG ». Il faut noter qu'à l'époque, le terme de « genre » était inconnu, on utilisait donc le terme plus identifiable de « parité ». Ce groupe de travail était chargé de faire une étude sur la parité aux postes décisionnels, et bien qu'il n'y ait eu finalement que 2 ou 3 membres actifs dans ce groupe de travail, qui n'a donc pas intéressé grand monde, cela aboutit à la confirmation qu'aux postes décisionnels dans les ONG, il y avait 75% d'hommes. Coordination SUD a donc été amenée à réfléchir et à modifier la composition de son conseil d'administration.

Parallèlement, un processus interne au Haut Conseil de la Coopération Internationale (HCCI), instance auprès du Premier ministre, au sein de laquelle un groupe de travail sur le genre avait été créé, aboutit à un avis transmis à l'occasion du 8 mars 2006 à la Madame Girardin, alors ministre. A la grande stupéfaction des membres du HCCI, la ministre a quasiment lu publiquement les recommandations que nous faisons, parmi lesquelles celle d'affecter un budget au genre, de créer un fonds et une stratégie, ce qui a indirectement donné lieu au FSP genre. C'est le résultat d'un plaidoyer conjoint des gens du ministère et des ONG.

De plus, un dépliant pédagogique du HCCI, intitulé « Intégrer genre et actions de solidarité et coopération internationales » a été élaboré et largement diffusé auprès des ONG, des services de coopération et d'action culturelle des ambassades et des acteurs de la coopération, y compris les collectivités territoriales. Il a été tiré à 30 000 exemplaires et réédité.

Par ailleurs, en 2006, le groupe de travail « parité » de Coordination SUD devient la « commission Genre » qui regroupe une vingtaine d'ONG. C'est finalement une des plus grosses commissions de Coordination SUD. On ne peut pas dire que les 20 ONG soient actives mais il y a un noyau d'une demi douzaine d'ONG qui est très actif. Robert Toubon parlera ensuite de l'action de la Commission dont un moment important en 2006 fut la journée de mobilisation « Osons le genre », qui a réuni plus de cent participants, y compris les partenaires du SUD et amené à la création d'une brochure avec l'appui du MAE. Tous ces événements sont extrêmement imbriqués.

Parallèlement, le MAE avait créé un groupe de travail « genre » dans le cadre de la Commission Coopération Développement. C'est au sein de ce groupe qu'a été élaboré, en concertation entre les ONG et le ministère, le DOS genre, paru en 2007.

Quand on parle de la participation de la société civile, il s'agit en réalité uniquement de la participation des ONG ; l'implication de collectivités territoriales ou d'autres acteurs n'a jamais vraiment été possible, ce qui est regrettable.

A partir de ce moment, une dynamique s'est renforcée et la création du DOS genre a entraîné un certain nombre de conséquences et notamment l'apparition de moyens. En 2009-2010 eut lieu tout le cycle de formation organisé par le Fonds pour la promotion des Études préalables, des Études transversales et Évaluations (F3E), au niveau national et régional et animé par des binômes nord-sud. C'est la première fois en France qu'était proposé un cycle de formation pour les acteurs de la coopération aussi important. Cette formation a touché 248 personnes et 124 organisations de solidarité internationale. Nous avons observé qu'il y eut 23% d'hommes et 77% de femmes, ce qui reflète la proportion habituelle dans les réunions sur le genre et dans les colloques.

L'autre élément très important et structurant pour l'intégration du genre par les ONG est le FSP « Genre et économie, les femmes actrices de développement », réunissant 12 ONG françaises et 40 partenaires du Sud et créant un pôle d'appui genre transversal. Ce programme a pour objectif d'aboutir à une capitalisation et à la création des outils nécessaires pour l'ensemble des acteurs.

En décembre 2010, eut lieu la suite du séminaire « Osons le genre », intitulé cette fois « Nous avons osé le genre ». Le séminaire a réuni 80 personnes et 40 ONG. L'objectif était cette fois plus opérationnel et visait à confronter les retours d'expérience et les pratiques. Cela a montré que beaucoup de choses se font dans les associations en termes d'intégration du genre dans les structures, des projets de terrain, dans les plaidoyers et l'éducation au développement. Ce sont les trois secteurs sur lesquels les associations travaillent.

En 2012, un des chantiers est celui de la budgétisation sensible au genre, que l'on commence à travailler au sein de la commission Genre de Coordination SUD et qui devrait être un prolongement du DOS Genre. C'est l'un des principaux objectifs opérationnels pour traduire l'intégration du genre dans les instruments de la coopération française, et notamment l'AFD, par une procédure de « budgétisation genrée ».

**Robert TOUBON (Equilibres & Populations)** – Au sein de Coordination SUD, Equilibres & Populations est référent de la commission Genre et en anime les travaux

Pour revenir un instant sur ce qui a été dit précédemment, je ne crois pas beaucoup au hasard et je pense que si tout s'est noué dans la première partie des années 2000, c'est parce que ce thème du genre, même si tout le monde ne l'appelait pas « genre », avait mûri un peu partout et qu'il est donc arrivé dans les organisations. C'est ce qui s'est passé au sein d'Equilibres & Populations. *A posteriori*, nous nous sommes aperçus que nous avons une démarche genre depuis toujours mais il aura fallu une dizaine d'années pour nous en rendre compte. L'élément déclencheur a été le colloque d'Abidjan, à l'occasion duquel le ministère a fait circuler une feuille demandant à ceux qui étaient intéressés par la participation à un réseau genre de s'inscrire. C'est dans ce contexte que les travaux de la commission Genre de Coordination Sud ont commencé.

Cette commission rassemble une vingtaine de membres sur les 150 membres environ que compte Coordination SUD. Sur cette vingtaine de membres, seuls quelques-uns sont actifs mais il faut souligner qu'en général, même s'il y a des exceptions, ce ne sont pas les plus importantes des ONG françaises de développement qui sont membres et/ou actifs dans la commission. Je ne crois pas que ce soit anormal car nous savons tous que la société française est ainsi faite qu'elle n'est pas spontanément ouverte à ce type de thème. Ce sont des thèmes révolutionnaires et toutes les sociétés sont un peu conservatrices et n'ont pas envie de changer leur façon de vivre et de procéder. En ce sens on peut même trouver rassurant que la coordination française des ONG de développement ressemble à la société française en général.

Cette commission a un certain nombre d'objectifs qu'il n'est pas inutile de rappeler car cela illustre bien l'état des lieux. Non sans rappeler que cette Commission rassemble des ONG membres et des non membres. C'est la règle à Coordination SUD d'être ouvert sur l'extérieur et d'enrichir énormément, par ce biais, les débats. Et je dois dire d'ailleurs que les débats au sein de la commission Genre sont, de fait, très enrichis par les non membres.

En termes d'objectifs de la commission, il s'agit d'abord de faciliter les échanges de pratiques et d'expériences sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les ONG en France et sur la mise en œuvre de l'approche genre dans les projets de développement au sens large. L'égalité femme/homme est un chantier qui progresse pour Coordination SUD puisqu'à la suite des propositions du groupe de travail auquel Yveline a participé, la parité avait été introduite au conseil d'administration à titre expérimental et provisoire. Puis, il y a deux ans, un débat a eu lieu en assemblée générale qui s'est conclu par une modification des statuts de Coordination SUD. La parité maintenant est inscrite dans les statuts et dans le fonctionnement de Coordination SUD, même si cela n'a pas forcément été facile puisque de vieux débats classiques ont ressurgi à cette occasion, comme celui sur la discrimination positive.

Le deuxième grand objectif est de sensibiliser le milieu des ONG françaises à l'approche par le genre. En interne, la commission Genre est un instrument de lobbying pour essayer d'inciter les ONG françaises de développement à intégrer plus systématiquement le genre dans leurs démarches et dans leurs projets. Nous le faisons à toutes les occasions mais nous le faisons aussi de façon plus organisée, notamment avec les grands colloques comme « Osez le genre ».

Enfin, le troisième grand objectif est de proposer des actions de plaidoyer pour l'intégration du genre dans les politiques de développement de la coopération française et dans les campagnes d'opinions menées par les ONG françaises.

Je représente la commission Genre dans le comité de pilotage que Coordination SUD a mis en place pour que les thèmes de l'aide au développement soient pris en compte dans les campagnes électorales de 2012. Dans ce cadre, nous sommes par exemple arrivés à mettre au point un document très synthétique, qui ne rentre pas dans le thématique et le sectoriel mais justement, je n'ai pas encore réussi à persuader nos amis de Coordination SUD que le genre, ce n'est ni du thématique, ni du sectoriel mais que c'est une question transversale. Nous y arriverons un jour. Cependant, je suis quand même parvenu à faire mentionner dans ce document les femmes, même si ce n'est pas exactement le genre. En effet, Coordination SUD met fortement l'accent sur la lutte contre les inégalités, comme levier pour arriver à un développement durable et se réfère donc à quelques textes fondamentaux, tels que la Déclaration universelle et le Pacte sur les droits économiques, sociaux et culturels. J'en ai du coup profité pour faire ajouter la Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF).

Autre exemple, Coordination SUD est en général, associée à la préparation des positions françaises dans toutes les grandes négociations internationales dès qu'il s'agit de développement. En 2011, nous étions ainsi associés à la préparation de la conférence de Busan (Corée) sur la mise en œuvre de la Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide. Et je crois pouvoir affirmer qu'effectivement la commission Genre n'est pas pour rien dans le fait que la France n'a pas oublié, à cette occasion, de parler du genre et d'inciter d'autres Etats à en parler, ce qui n'était pas forcément prévu dans les objectifs de départ.

Pour faire un petit bilan rapide : la commission Genre travaille pour promouvoir le genre mais c'est en même temps une manière de parler de genre aux autres ONG. Ainsi, dans le cadre de la

Commission APD (aide publique au développement), il y a chaque année ou presque un travail approfondi d'analyse de l'aide au développement dans le projet de loi de finances, analyse à laquelle un certain nombre de fiches thématiques sont annexées. C'est une bonne occasion de promouvoir le genre car ce document est non seulement un plaidoyer destiné au milieu politique et administratif mais il circule aussi à l'intérieur de Coordination SUD.

En termes d'impact, cette commission a obtenu –ou concouru de façon importante à obtenir- les résultats suivants : en 2006, la création de la plateforme « Genre et développement » suite au plaidoyer qui avait été repris à son compte par la ministre de l'époque, l'élaboration puis l'adoption du DOS « Genre », la création de postes à temps plein au ministère pour suivre ces questions de genre, la création d'un groupe de travail dans le cadre de la Commission coopération et développement (CDD) qui, de fait, ne fonctionne plus aujourd'hui alors qu'elle a été très utile au départ du DOS mais également pour tout ce qui touche aux relations entre l'administration et les ONG. Mais comme cette CDD n'a pas été supprimée, peut-être pourrait-on la réanimer...

On peut citer également l'intégration par l'AFD d'une approche genre dans ses analyses sociales et environnementales des projets et aussi, depuis 2009, dans les termes de référence de la Facilité d'innovation sectorielle pour les ONG (FISONG). Il y a eu encore le plaidoyer porté par la commission Genre, qui a permis l'annonce en décembre 2008, et la mise en œuvre d'un plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les actions de coopération au développement. C'est dans ce cadre que le FSP a été adopté, ainsi que des crédits déconcentrés mis à la disposition des ambassades et qui devaient être affectés au genre, ainsi que des crédits ciblés sur le genre pour les FISONG de l'AFD. C'est enfin dans ce cadre que les formations destinées aux ONG ont été financées.

Par ailleurs, certains membres de la Commission ont beaucoup participé à l'élaboration et à l'adoption des lignes directrices de l'Union européenne contre les violences faites aux femmes. Cette participation a largement contribué au fait qu'à travers ce document on a élargi la notion de violence (par exemple, à tout ce que subissent les femmes en matière de santé sexuelle et de procréation, non seulement en temps de crise mais aussi dans la vie de tous les jours, est entré dans cette définition).

Enfin, dans le plan de décembre 2008, la nomination d'une parlementaire en mission a permis de proposer des façons de renforcer la prise en compte opérationnelle du genre dans les politiques de coopération et de développement. Il s'agissait finalement de rendre le DOS plus opérationnel avec des recommandations qui ont très largement tenu compte des demandes de la société civile.

Reste... tout ce qui reste à faire et qui a été longuement évoqué au cours de ces auditions, que la commission Genre de Coordination SUD a traduit par un certain nombre de recommandations (contenues dans la fiche pour l'analyse de la loi de finances 2010). La première recommandation porte sur les moyens, c'est-à-dire que les budgets de l'aide publique au développement comportent des financements pérennes spécifiques et qu'ils soient destinés à des projets ayant pour objectif principal la promotion de l'égalité femmes-hommes et l'autonomisation des femmes, pour reprendre les formules employées dans les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). Des projets qui intégreraient bien sûr les organisations de la société civile, des budgets qui garantiraient la prise en compte de l'approche intégrant le genre dans les programmes sectoriels de la coopération française et qui permettraient de renforcer les capacités des acteurs publics et privés de la coopération en matière de genre afin qu'ils soient à même de garantir la prise en compte du genre dans les programmes sectoriels. D'autant que nous savons tous que cette prise en compte demande du travail et que ce travail, pour être fait sérieusement, ne peut pas être toujours bénévole. Pour revenir au DOS, la société civile en général et notamment les ONG présentes ici, ont quand même fourni gratuitement un nombre d'heures et de jours de travail important. Des budgets spécifiques nous permettraient de faire beaucoup plus et de mieux faire connaître et comprendre au grand public les enjeux et les problématiques liés au genre et au développement.

Le deuxième grand groupe de recommandations de Coordination SUD, auxquelles de nombreux pays ont souscrits en pratique et pas seulement théoriquement (car la France y a souscrit en théorie), est de se référer à ce que la communauté internationale propose. Il s'agit donc de

souscrire aux marqueurs sur l'égalité des sexes définis dans le cadre de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), afin de mieux assurer une traçabilité *a minima* des financements de l'APD et de pouvoir vraiment mesurer l'action de la France et les progrès de cette action en faveur de l'égalité homme-femme. Il s'agit aussi d'introduire des indicateurs de genre dans le cadre de la programmation et du suivi des crédits affectés au financement de l'APD dans la loi de finances.

D'une façon générale, il s'agit de s'orienter vers la mise en œuvre d'une budgétisation sensible au genre. C'est un sujet sur lequel nous allons beaucoup insister cette année. Nous l'avons mis en tête des priorités du plan d'action de la commission Genre de Coordination SUD. Ce travail est naturellement à mener avec les politiques, aussi bien du côté du parlement que du côté de l'exécutif et nous avons déjà commencé à le mener au cours du semestre écoulé. Il est intéressant de noter que des deux assemblées parlementaires, le Sénat est celui qui a porté depuis 2 ou 3 ans le plus grand intérêt aux questions d'aide au développement. Et c'est au Sénat qu'il y a eu des interventions, notamment dans le cadre de l'examen du dernier projet de loi de finances, qui prônaient d'aller dans le sens d'une budgétisation.

Mais la budgétisation sensible au genre est évidemment un sujet extrêmement technique qui impose que nous commencions par faire un début de formation sur le sujet au sein de la commission Genre pour être à même d'en parler ensuite de façon plus pertinente. Par contre il y a des services dans les commissions qui sont extrêmement compétents et sur lesquels nous pourrions, avec l'appui des parlementaires, nous appuyer.

L'échéancier envisagé avec la commission est d'arriver, avec toute cette accumulation de compétences, à avoir déjà une proposition précise pour la fin du premier semestre c'est-à-dire lorsque l'ensemble de la machine politique se remettra en route, notamment pour la prochaine loi de finances. Mais bien sûr, on ne modifie pas les processus budgétaires aussi facilement. C'est pourquoi, pour la loi de finances 2013, nous n'avons pas d'attentes précises, mais nous travaillons en espérant que ce soit pour l'année d'après. En attendant, la commission participe en interne à l'élaboration des prises de position de Coordination SUD au moment de ces élections.

Comme c'était prévu dans son programme, elle a beaucoup travaillé au moment des G8 et G20 de l'année dernière et de l'année précédente. En matière de santé des femmes et des enfants, nous nous sommes, par exemple, beaucoup intéressés à ce qui s'est passé au G8 canadien de Muskoka et qui a ensuite été décliné par la coopération française. Il faut en effet savoir qu'au départ ce sujet était présenté, comme trop souvent s'agissant de la santé, comme un sujet médical. Or, je crois que c'est largement grâce à la France et au plaidoyer mené depuis longtemps par la société civile et notamment la commission Genre, que ce volet très important y compris financièrement, s'est traduit par un abord en termes de santé et de droits des femmes. En pratique, cela a permis, dans les programmes de santé maternelle et infantile, mis en œuvre dans le cadre du G8, de retenir comme éligible à 100% la planification familiale. Il faut ici rappeler qu'au moment du changement de millénaire les études d'opinions qui ont été faites ont montré que la pilule contraceptive est vue comme l'innovation qui, au XX<sup>e</sup> siècle, a le plus fait pour faire progresser l'égalité femmes-hommes. Voilà le genre de choses auxquelles la commission Genre et ses membres sont particulièrement attentifs.

**Caroline RESSOT** – Avant de passer aux actions concrètes et aux déclinaisons, comment la question du genre a été apportée et discutée avec le ministère et comment s'est élaboré le DOS « Genre », je voudrais savoir si la façon dont il a été élaboré peut avoir eu un impact sur sa mise en œuvre. Avez-vous identifié des choses qui vous avaient paru surprenantes lors de l'élaboration, et qui aujourd'hui avec le recul empêchent ou limitent la mise en œuvre du DOS ?

**Robert TOUBON** – Dans mon souvenir, il me semble vraiment que cette démarche a été exemplaire. Certes, pour ce qui est de la participation de la société civile, les mauvaises langues diront qu'à l'époque, la personne qui suivait ces questions au ministère n'avait pas de moyens et qu'elle a donc été bien contente de pouvoir se reposer sur la société civile pour faire le travail. Cependant, il est vrai qu'une fois le document rédigé, il a quand même largement circulé dans les ministères. Et surtout, il ne faut pas oublier le rôle essentiel de cheville ouvrière et de « plume »

joué par Pauline CHABBERT, qui avait été engagée pour ce faire par le ministère, sur la recommandation d'Elizabeth Hoffman, la première coordinatrice du réseau Genre en action.

Après coup, je pense que ce DOS, qui représentait vraiment ce que nous avions à dire en termes de stratégie « genre », n'était pas assez opérationnel et qu'il est pour cela malheureusement resté trop théorique. Nous veillerons donc à ce qu'un prochain DOS ou un DOS revisité soit d'avantage opérationnel.

**Yveline NICOLAS** – Une des difficultés de la mise en œuvre du DOS genre dans la coopération française est qu'il n'a pas été suffisamment conçu de façon participative avec le ministère et qu'il est d'avantage l'œuvre d'un groupe militant. C'est aussi parce qu'il s'agit du genre. En quelque sorte, ce manque de coopération limite sa crédibilité, sa portée et son appropriation et il faudra corriger cela dans le DOS genre « numéro 2 ».

**Caroline RESSOT** – En effet, impliquer l'ensemble des acteurs et des actrices et notamment le ministère fait partie de l'approche genre. Pensez-vous que cela est dû au fait qu'il n'y avait pas de personne formée sur cette question au ministère ou parce que cela concerne les droits des femmes et que, d'une certaine manière, ce n'était pas politiquement important ? Est-ce la technicité qui a pesé dans le fait que le ministère n'était pas impliqué ou alors était-ce dû à l'intérêt porté à la question de l'égalité ?

**Marie-Dominique DE SUREMAIN (ENDA Europe)** – Je pense que c'est en raison des deux, on ne peut pas les séparer. C'est le fait qu'on était très en retard, le fait que les ONG étaient très mobilisées sur le sujet qu'elles portent et poussent depuis longtemps. Il ne faut pas regretter à 100% qu'il n'y ait pas eu une grande implication de l'Etat. On fait simplement le constat que l'Etat n'est pas suffisamment impliqué et que les ONG le sont d'avantage.

On fait également le constat qu'il y a eu un vide de moyens et d'intérêt, depuis la fin des années 1990. Il y a eu une espèce de creux lorsqu'on est passé de « femmes et développement » à la question du genre, qui est beaucoup plus compliquée. Désormais, il y a peu de moyens sur le sujet et seules les petites ONG militantes depuis des années y portent un intérêt. Nous remarquons un piétinement général face au manque de moyens mais c'est l'énergie des gens des ONG qui fait que ces questions existent ; et même si nous sommes conscients que tout le monde n'est pas sensibilisé, c'est le chemin que nous avons trouvé et qui nous permet de continuer à travailler et à faire des groupes de travail, même sans moyens.

Cependant, il est anormal d'avoir travaillé sans moyens, sans payer d'expert ; notre expertise est donc le fruit de nombreuses années de travail. Nous avons transféré d'une façon informelle tout ce que nous savions, ce que nous pensions et maintenant nous demandons à ce que cela soit fait de façon plus institutionnelle, avec plus de moyens et que les dispositifs évoluent pour ne pas reproduire à l'infini la spirale sans fin du manque de moyens et du manque de travail sur le sujet. Nous constatons également que lorsque nous sommes passés d'une perspective « femmes et développement » à une perspective « genre et développement », des féministes étaient hostiles au terme de genre qui menaçait de dilution les avancées en matière de droits des femmes ; le recours au terme de genre faisait perdre en clarté, le genre concernant les hommes et les femmes indifféremment. Cette complexité introduite par le terme de genre est, du point de vue de certains courants féministes, la cause du fait qu'il n'y a plus de moyens, plus d'énergie et plus de volonté.

Nous sommes actuellement dans cette transition un peu complexe, c'est une des raisons pour lesquelles il faut faire évoluer les dispositifs et notre expérience du FSP, qui a la chance d'avoir échappé à certaines normes de cofinancement, par exemple, le fait que ce soit un programme financé à 80 ou 90% ouvre un espace à des ONG qui ont le savoir mais qui n'ont pas accès aux moyens. Or la barrière des normes de cofinancement élimine la plupart des ONG qui sont techniquement compétentes et qui historiquement ont énormément travaillé sur le sujet, ce qui s'oppose à la participation des petites ONG. Il faudrait arriver à ce que l'Etat participe et s'engage de façon plus significative.

**Rosie WESTERVELD (Genre en Action)** – Je n'étais pas là pour la rédaction du DOS mais j'ai eu les retours des personnes qui ont été extrêmement impliquées au sein de Genre en Action dans tout le processus de la mise en place du DOS. Outre le côté technique du DOS qui a été soulevé,

notamment la question de la compréhension du genre et des compétences en genre nécessaires au sein des ministères et des autres institutions pour sa mise en place effective dans tous les projets et tous les programmes, il y a aussi la volonté politique et il faut souligner que cela dépend souvent grandement de l'engagement d'une personne, de la motivation qu'elle va induire, de la volonté et du temps qu'elle y consacre ainsi que de l'implication des autres acteurs des ministères. J'ai entendu qu'il y avait eu très peu d'implication des gens du ministère dans l'élaboration du DOS 1 et que les personnes qui étaient impliquées ont maintenant bougé, notamment Valérie Huguenin qui travaillait à l'époque au MAE et qui est maintenant à l'AFD. Dans ce sens là, c'est intéressant, parce que l'on va dire qu'il y a une diffusion de compétences au sein d'autres institutions. Toutefois, nous sommes quand même toujours face à un manque de formation du personnel en interne et à chaque départ d'une personne au sein des ministères, nous nous retrouvons avec cette même problématique qui est redondante, qui ne concerne sûrement pas que le genre, qu'il faut reformer quelqu'un et le sensibiliser, en espérant que cette personne ait l'envie et le temps de se réapproprier les dossiers.

Pour le DOS il y a eu pas mal de freins à ce niveau là parce que les personnes qui ont initié, avec la société civile, l'élaboration du DOS n'ont pas suivi le travail jusqu'à son terme. Avec le temps, il y eut une certaine évolution et des effectifs au sein du ministère ont été rajoutés sur la question du genre, mais aussi une évolution des effectifs au niveau de la hiérarchie. Auparavant, les effectifs étaient moindres mais les gens avaient hiérarchiquement plus de pouvoir. Désormais, il y a plus de personnes qui travaillent sur le genre mais hiérarchiquement, elles ont moins de pouvoirs. Or si l'on rajoute des effectifs sur le genre mais que ces personnes ont peu d'espace de décision et de négociation, est-ce un argument que l'on peut mettre en avant pour dire que le DOS fonctionne très bien au sein du ministère ou pas ?

Le DOS a été le fruit d'un très grand travail et d'une très grande expertise de la société civile. La place qu'a occupée la société civile a-t-elle freiné l'appropriation et l'implication des institutions ? Est-ce que cela a été mal perçu, vu comme un document militant de la société civile ? Ne serait-il pas intéressant, à ce titre, qu'un ou une consultant-e extérieur-e puisse mettre en place et animer un processus participatif et consultatif qui permettrait de casser ce clivage permanent entre la société civile, qui est toujours dans la position de demandeuse, et le ministère ou l'AFD, qui doivent ensuite se positionner et trancher dans un sens ou dans un autre ?

Un autre point concerne la difficulté de l'appropriation du DOS suite au transfert des compétences de la Mission d'Appui à l'Action Internationale des ONG (MAAIONG) vers l'AFD, le manque de formation du personnel de l'AFD sur la question du genre expliquant sa compréhension difficile du DOS. Outre des enjeux politiques et stratégiques, comment permettre une meilleure application du DOS au sein des ONG qui ont parfois de mauvais interlocuteurs qui ne leur permettent pas de mettre en œuvre les recommandations ?

Enfin, je me permets d'appuyer sur le manque de moyens financiers et humains, à tous les niveaux, et sur l'importance de la volonté politique et des transferts de compétences ou non au sein des organisations qui se chargent de la question du genre.

**Marie-Lise SEMBLAT (Aster-International)** – Nous nous sentons parfois très gênés et en décalage dans les pays dans lesquels nous intervenons. En 2004, j'étais allée pour le compte de la francophonie, avec une équipe d'autres formateurs ou formatrices, assurer une formation en genre à 100 cadres des ministères, 50 Béninois et 50 Togolais, durant 5 jours, pour l'intégration du genre dans toutes les politiques sectorielles avec des points focaux genre dans tous les ministères.

**Pauline CHABBERT** – Je pense que le problème est plus particulièrement que la grande absente durant l'élaboration du DOS a été l'AFD, qui était seulement représentée par une personne. C'est vraiment une leçon à retenir pour la suite puisqu'effectivement, si on veut quelque chose de très opérationnel, il faudra absolument que l'Agence soit impliquée dès le départ.

**Robert TOUBON** – C'était sur la base du volontariat, ils étaient donc invités comme tout le monde...



**Pauline CHABBERT** – Oui bien sûr mais cela a été une erreur dès le départ de ne pas les avoir impliqués d'avantage.

**Marie-Dominique DE SUREMAIN** – Nous avons eu l'occasion d'aborder la question du plan de formation qui a été porté par l'association F3E. L'objectif de ce plan de formation a été concerté dans le cadre de cette sous-commission Genre au sein du Comité du Commerce et du Développement (CCD), qui est un espace de concertation officiel où s'élaborent des programmes. L'idée de départ était de savoir si le genre devait devenir obligatoire dans tous les projets portés par les ONG.

Nous étions au départ plutôt favorables au montage d'un premier plan d'action pour la mise en œuvre du document élaboré mais l'Etat nous a répondu qu'il serait mieux, pour que tout le monde en profite et que ce ne soit pas juste un petit groupe très militant et très compétent qui mette en œuvre un programme relativement limité, de faire une première étape de formation pour que cela concerne plus d'ONG. Ce plan a donc été mis en œuvre. Un rapport sur les formations du F3E a d'ailleurs été fait, rapport que l'on vous a remis.

Il a fallu également, pour pouvoir le mettre en œuvre, dépasser quelques obstacles auxquels nous n'avions pas pensé au départ. Il s'agit de nouveau des problèmes de financement et de cofinancement car si nous demandons aux gens de payer des tarifs élevés pour les formations cela devient une barrière à la fois matérielle et psychologique. Nous avons donc dû faire évoluer les procédures de financement en faisant d'abord des rencontres régionales, ainsi que des opérations de sensibilisation et d'annonce de ce plan de formation.

Ces rencontres ont eu beaucoup de succès et ont montré un regain d'intérêt pour ces questions. En effet, une nouvelle génération, surtout de jeunes femmes mais aussi d'hommes, se montre de plus en plus intéressée. Je remarque surtout qu'il y a un renouvellement des acteurs des ONG de développement, surtout de nouveaux professionnels, des jeunes femmes généralement bac + 5, c'est-à-dire d'un niveau professionnel assez élevé, qui s'intéressent énormément à la question et qui sont extrêmement demandeuses de formation et d'informations. Il y a donc un public assez varié et de nouveau intéressé.

La réalisation et le montage même des formations ont ensuite été totalement confiés à F3E. Il y a eu un premier plan de concertation en amont, puis le montage des formations. L'idée était de faire des formations thématiques (l'eau, la santé, les questions de développement, le montage de projets) donc déjà très pointues et destinées à des publics assez spécialisés.

Ces formations très pointues, thématiques, avec des conditions de dates, ont eu quelques difficultés pour rencontrer le public. Postérieurement nous nous sommes dit que nous aurions dû faire encore plus de travail avec les réseaux thématiques spécialisés. Nous aurions dû faire beaucoup plus de travail en amont qui, en soit, n'a pas été pensé donc pas réalisé et pas financé. On voyait bien qu'il fallait changer des choses mais le F3E avait reçu un mandat, devait effectuer le plan dans certaines conditions et on ne lui demandait pas de faire un travail militant comme celui que font la plupart des associations pour amener certains sujets et préparer le terrain. C'est là où, *a posteriori*, nous avons remarqué que certaines formations ne trouvaient pas leur public en raison des dates ou des conditions qui étaient fixées. Nous avons donc essayé de faire évoluer les choses et à chaque fois que nous pouvions changer les conditions de réalisation de ces formations, nous avons dépassé certains obstacles et rencontré un public.

Au final, notre impression en tant que promotrices et formatrices du programme est que le résultat n'est pas mauvais mais qu'il n'est pas immédiatement perceptible. A l'AFD certaines personnes ont une vision un peu simpliste et pensent que c'est après une journée de formation que les projets que l'on va écrire vont être immédiatement transformés, alors que l'apprentissage de quelques outils techniques n'a pas d'effet sans un changement des mentalités. Ce sont effectivement des processus à long terme, qui nécessitent un travail persistant et structurant. Il y a un décalage évident lorsque l'on pense qu'on va transformer les associations parce qu'un technicien de niveau intermédiaire ou même un jeune professionnel complètement nouveau sur le sujet est allé à une journée de sensibilisation. Il y a quand même une certaine réalité au sein même de toutes ces organisations, notamment les plus grandes, qui impose un travail persistant, à long terme, beaucoup plus structuré, avec des moyens moins épisodiques et moins restreints.

Dans la pratique, nous avons déjà identifié certains résultats, d'autres doivent encore l'être. Par exemple, il y a des liens évidents entre les personnes qui ont été en formation et qui se sont intégrées au FSP, c'est-à-dire qui sont venues faire l'expérience de ces formations avec l'idée d'en apprendre d'avantage, qui ont rencontré des formateurs et qui ont décidé de continuer et qui ont engagé leur association dans les programmes du FSP. Il y a également des témoignages d'autres plateformes, comme la plateforme Ensemble, Luttons contre le Sida en Afrique (ELSA), qui ont changé leurs perceptions. Il y a aussi des grosses ONG, telles que Aide et Action ou le Comité Catholique contre la Faim et pour le Développement (CCFD), où l'on sait que les choses progressent. Enfin, il faut recenser de façon plus systématique les expériences des ONG, ce travail est actuellement en cours.

Nous avons déjà pu le dire dans d'autres auditions mais ce qui est nouveau et récent, c'est que nous avons remis sur la table, dans les concertations avec l'AFD, la question d'inclure les projets à l'initiative même des ONG, indépendamment des appels à projets. La question de mettre une clause obligatoire de prise en compte du genre est retravaillée dans un groupe de travail. En ce moment, un travail de recensement est en cours, qui vise à démontrer que la formation des ONG n'est pas un échec et que les ONG n'y sont pas réticentes. Il y a donc un double plaidoyer à faire, au sein même des ONG et à l'extérieur. Nous arrivons à acter que le genre est important, un travail interne avance qu'il faut valoriser.

Coordination SUD regroupe trois secteurs : développement, volontariat, humanitaire. A l'intérieur du secteur de développement, il y a une autre coordination, le Centre de Recherche et d'Information pour le Développement (CRID), qui organise une université d'été tous les deux ans. La dernière université d'été en 2010 a regroupé un certain nombre d'ONG membres ou non membres de la commission Genre de Coordination SUD. Nous avons fait un atelier qui a rencontré un large public et nous nous sommes rendu compte que le sujet avançait à l'intérieur des ONG.

Un autre espace social des ONG est le Forum Social Mondial. Nous sommes en lien avec la société civile au niveau international. Le dernier forum social mondial a eu lieu à Dakar en 2011 et a été marqué notamment par la présence des femmes. Il ne faut donc pas opposer femmes et genre. Le forum a également été marqué par le grand nombre d'organisations présentes et les sujets évoqués sur la place des femmes dans le monde, les questions internationales sur la crise. Cela a été un moment très fort du forum social.

Nous étions aussi présentes lors de la discussion sur l'évaluation française des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD). Nous avons donc fait remonter un certain nombre de remarques et de propositions. A ce moment là nous avons surtout sollicité l'AFD qui nous a dit que le genre était une problématique de tous les projets, qu'ils avaient plein de gens compétents et qu'il n'y avait donc pas de problème. Nous avons donc eu une petite interpellation avec l'AFD.

**Marie-Lise SEMBLAT** – Pour commencer, je vais rapidement présenter Aster-International, organisme de formation et réseau international créé en 1993 dont le siège se trouve en Picardie (Saint-Quentin). L'association travaille avec la méthodologie de recherche-action sur une triangulation genre, solidarité internationale, développement local durable. Son conseil d'administration est international, il compte 5 français, (dont un Réunionnais) sur 13 membres d'ONG, originaires de plusieurs pays (Québec, Grèce, Maroc, Sénégal, Burkina, RDC). Des partenaires du programme FSP commencent à solliciter leur adhésion (Bénin et Togo).

Aster est passé, comme beaucoup d'autres structures, de l'approche spécifiques « femmes » à celle de « genre et développement », et ce, dès la fin des années 1990. Dans le cadre d'un programme européen de 1996 à 1999 portant sur l'articulation du développement local durable et de l'approche du genre, des experts ont commencé à nous former au genre, comme Mary Braithwaite, consultante à l'époque pour la Commission européenne.

Nous avons été fortement impliqués dans les formations du F3E. En structurant un groupe solidaire entre le Centre d'information et d'études sur le développement local (CIEDEL), Adéquations et Aster, nous sommes intervenus sur deux blocs de formation. Ce groupe solidaire a permis de mutualiser nos compétences et créer des binômes Nord/Sud puisque le CIEDEL a associé une intervenante burkinabé et Aster une formatrice marocaine. Des dynamiques se sont

alors enclenchées puisque la collègue marocaine est devenue ensuite conseillère genre d'Aster et celle du Burkina Faso est maintenant l'experte genre du FSP dans son pays.

Les formations des OSI en genre ont connu quelques démultiplications, Adéquations est intervenu avec le CIEDEL dans les Alpes, puis avec Aster à Lille. Des ONG ont proposé de démultiplier, comme le réseau DRAPP (Dispositif régional d'Appui aux porteurs de projets) à Lille avec Lianes coopération ou Alpes-Solidaires, membre de RESACOOOP (Réseau Rhône-Alpes d'appui à la coopération internationale), sans oublier des suites aussi à Rennes. C'est donc une vraie dynamique qui s'est enclenchée et qu'il est important de signaler.

Il faut aussi rappeler qu'à l'initiative de nos collègues belges du « Monde selon les femmes », qui semblent avoir plus de moyens que les Français, nous avons créé et élaboré ensemble une ingénierie de formation de formateur-trice-s en genre et développement. Adéquations, Aster-International et Genre en action ont été associés à la création de l'ingénierie et à la réalisation du guide de formation qui vont être testés en Belgique en 2012. Actuellement, les trois structures françaises se concertent pour examiner jusqu'où elles peuvent s'engager bénévolement dans cette expérimentation en Belgique, alors qu'elles doivent faire vivre leurs propres structures.

Je pense que c'est une expérience de formation intéressante et qu'il serait important de prendre en compte dans le prochain DOS. Suite aux formations F3E, c'est l'étape majeure à prévoir et organiser pour démultiplier les formations en France et dans les pays du Sud.

En dehors des formations du F3E, je voudrais évoquer l'intérêt que le DOS a représenté en nous apportant un vrai discours. Peut-être faut-il maintenant passer à l'action et à l'opérationnalisation ? Mais c'est un discours que nous pouvons croiser avec les politiques genre des Etats dans lesquels nous intervenons. C'est le cas avec la Stratégie nationale égalité équité de genre (SNEEG) du Maroc et du Sénégal, avec les politiques du Burkina, du Bénin et du Togo. Je pense que dans ces contextes un tel croisement est vraiment utile et important, mais les liens que nous créons avec les politiques des pays et avec les SCAC sont plus difficiles en raison de la réduction des effectifs des SCAC que nous commençons à vérifier lors de nos missions de terrain. Nous avons pourtant besoin de l'appui de nos ambassades, notamment lorsque des situations deviennent plus complexes ; tel est le cas au Maroc où après avoir accompagné le réseau RADEV pour un diagnostic territorial participatif intégrant le genre, trois maisons des femmes et de l'égalité ont été envisagées par le plan local de développement. Après un protocole d'entente avec la ministre du développement social de la famille et de la solidarité, c'est une ministre du Parti Justice et développement (PJD) qui lui succède, suite aux élections de novembre 2011 au Maroc, ce qui risque de remettre en question la SNEEG et les modalités de soutien du ministère.

Enfin, je voudrais pour terminer, mentionner un exemple en coopération décentralisée intégrant le genre, celle du Conseil régional de Picardie (région où se trouve le siège d'Aster). Le Conseil régional met en œuvre des projets de coopération décentralisée en plusieurs pays dont le Bénin avec l'appui du Centre International de Développement et de Recherche (CIDR). Après que le CIDR eut commencé à créer des binômes d'animateurs de développement composés d'une femme et d'un homme, en 2010, Aster a été appelé pour contribuer à l'intégration du genre dans les diagnostics des départements des Collines et Alibori. Ces diagnostics territoriaux ont abouti à des plans d'action intercommunaux et communaux. Des financements sont recherchés pour la mise en œuvre des plans d'action intégrant le genre. En matière de coopération décentralisée, c'est un exemple d'expérimentation où des collectivités territoriales du Nord et du Sud en partenariat avec des ONG avancent ensemble sur les questions d'intégration du genre. Il est vrai que ça ne concerne pas directement le DOS mais le DOS est un outil qui porte un discours sur lequel on peut s'appuyer,

Je ne vais pas présenter le FSP d'une manière générale puisqu'il existe deux consortiums comptant chacun plusieurs ONG, l'un que pilote ENDA qui est davantage centré sur les activités agricoles et agroalimentaires et l'autre piloté par la GUILDE et orienté davantage vers les activités artisanales. La troisième et dernière année est actuellement en cours.

Il ne s'agit pas de citer tous les pays, ni toutes les ONG, présents dans les consortiums mais ce qu'il est essentiel de signaler, ce sont les indicateurs créés et sur lesquels nous travaillons car ils permettent de constater les avancées et les changements introduits par l'approche de genre.

Nous préparons actuellement le troisième séminaire, capital en dernière année avec tous les enjeux de la capitalisation. Il aura lieu fin mars à Ouagadougou, il va réunir les deux consortiums comme déjà la première année, en 2010, pour deux jours communs et deux jours propres à chacun des consortiums.

On peut dire beaucoup de choses sur les limites du FSP mais sa qualité majeure, précédemment mentionnée, concerne le financement des projets à 100%. Nous attendons beaucoup de la capitalisation, dont Adéquations à la charge, mais un document de capitalisation ou une vidéo ne sont pas forcément suffisants pour faciliter des transferts d'expériences et un autre FSP est souhaité pour pouvoir démultiplier.

Nous posons donc la question de l'après-FSP déjà posée au MAE et dans les Comités de pilotage. Il semble que chaque ONG soit renvoyée aux appels d'offre de l'Europe. Comment ne pas perdre la dynamique, et les stratégies de changements, notamment au niveau des indicateurs concernant les rapports des hommes et des femmes aux ressources financières, au temps et aux prises de décisions, sans oublier les rapports des hommes et des femmes entre eux ? Nous avons acquis ou créé un certain nombre de méthodes qui vont nous outiller afin de permettre des transferts avec d'autres ONG en d'autres pays.

Nous avons identifié une liste importante de thèmes à traiter au prochain séminaire à Ouagadougou comme les critères (en cours d'identification) du passage des activités génératrices de revenus (AGR) à la micro entreprise, les AGR demeurant souvent de simples prolongements d'activités domestiques et familiales pour compléter des ressources. Egalement le repérage des métiers émergents au Burkina, Bénin et Togo. En novembre, Aster a démarré, avec ses partenaires du Bénin, un parcours de formation de 26 femmes à l'accompagnement des initiatives économiques et à la médiation sociale, il va s'étaler sur six mois et être relayé par des intervenants-es locaux. Ce travail se réalise en lien avec les ministères des pays très soucieux de l'émergence de nouveaux métiers.

Il est essentiel d'évaluer ce que le FSP permet d'expérimenter et en quoi cela converge avec les politiques nationales des Etats dans lesquels nous intervenons.

**Marie-Dominique DE SUREMAIN** – Je ne vais pas parler spécifiquement de notre consortium mais je vais essayer de relever en quoi nous avons fait évoluer les mécanismes et quels sont les freins que nous rencontrons et les avancées spécifiques de cet instrument qui a surgi dans la concertation. Je dirais qu'un des gros problèmes pour faire avancer la question c'est effectivement la question de la mise en action. Le genre ce n'est pas que des théories et ce n'est pas que de la sensibilisation, c'est faire des choses concrètes et obtenir des résultats dans la vie réelle. C'est ça qui est quand même important et intéressant. Pour cette raison, nous avons demandé à ce que soit monté un programme d'action qui soit bien financé car c'est un programme d'un volume assez important ; Chacun des deux consortiums a bénéficié de un million deux cent mille euros mais au total, 12 ONG étaient concernées.

Si l'on rapporte le nombre de projets sur le nombre d'ONG, et un certain nombre d'ONG travaillent dans plusieurs pays, et que l'on regarde ensuite pour chaque ONG combien elle a eu pour chaque pays pour mettre en action un programme, c'est de l'ordre de 30 000 euros par an en moyenne.

Finalement, vu le nombre de projets, on revient au schéma des petits projets. Bien que le genre soit un thème transversal qui fait partie des grands projets, quand on regarde comment est mis en œuvre un consortium, c'est la juxtaposition d'un grand nombre de petits projets qui ne peuvent donc pas encore avoir d'incidence centrale sur une politique.

L'avantage, vu l'évolution des mécanismes de la coopération, c'est qu'il y a 10 ans, ce n'était pas du tout comme aujourd'hui. Aujourd'hui, tout passe par des appels d'offre donc les ONG sont structurellement en concurrence les unes avec les autres, ce qui est quand même un énorme frein pour l'avancée d'une problématique. D'autant que cette problématique demande à travailler ensemble, surtout quand on sait qu'il n'y a que de petits moyens. Le fait d'avoir travaillé ensemble a permis de dépasser un peu cette relation de concurrence et le fait d'avoir travaillé entre ONG plus expérimentées et ONG disposées à se laisser changer et bousculer est l'innovation la plus intéressante, bien que ce soit difficile.

Dans les projets de coopération nous sommes de plus en plus obligés de programmer les actions et d'exécuter ce que nous avons dit. Dans un programme où on doit changer quelque chose et peut-être en changeant les pratiques ou si nous sommes obligés de changer ce qu'on avait pensé au départ, il faut que le programme puisse évoluer. Notamment, si par essence nos projets sont participatifs, il faut que les acteurs du Sud puissent intervenir et que les femmes elles-mêmes puissent dire les changements à faire parce que nous aurons sinon toujours des projets verticaux où le Nord pense pour le Sud et que le projet devient plus important que le processus social. Moi, avec mon expérience professionnelle, je trouve de plus en plus difficile ce côté carré qui nous amène presque à renoncer à l'âme de nos organisations, qui est la recherche d'actions participatives. C'est bien de dire que nous avons des idées et que nous savons à peu près où nous allons et où nous voulons aller mais il y a des choses qui nécessitent une grande liberté d'action et une grande flexibilité et je pense que probablement dans une époque où les choses étaient beaucoup plus flexibles et beaucoup plus ouvertes, il y a eu une explosion et une créativité plus importante alors qu'aujourd'hui les projets sont pour diverses raisons beaucoup plus programmés et avec beaucoup plus d'indicateurs.

Comment faire quelque chose pour que les femmes du Sud changent leur façon de faire, y compris dans leur vie personnelle, leur intimité et leurs valeurs, avec des projets complètement structurés et cadrés ? C'est pour moi une question de fond.

Le FSP a permis une certaine flexibilité, il a permis de travailler ensemble en favorisant une cooptation entre les membres du FSP, c'est-à-dire que les personnes ont circulé dans la Coordination SUD et ceux qui étaient intéressés et qui voulaient expérimenter se sont réunis. Nous avons fait un certain nombre de réunions pour savoir comment former des consortiums, des groupes de travail et qui allait être le chef de file. Finalement, ça c'est fait par affinité et par thématiques, les gens qui avaient envie de travailler ensemble se sont réunis. La liberté de former les groupes de travail nous a été donnée sans recourir à des appels d'offre et des relations concurrentielles fortes. Je dirais même que les mécanismes d'aujourd'hui nous poussent plus à la concurrence entre expertes genre. Il y a tellement peu d'opportunité et « d'argent », je le dis brutalement, qu'il faut vraiment qu'il y ait d'autres conditions de travail pour qu'on puisse travailler ensemble. C'est ce que je relève de plus positif dans les alliances de formation. Un travail en deux temps, un appel à compétence, puis ensuite la formation de groupes de travail cela donne des expériences comme celle-ci et des dynamiques qui naissent. Si on ne crée que des relations concurrentielles et si la coopération, qui est la tendance de l'Union européenne, pousse la mise en concurrence permanente, ça casse des processus. Je pense qu'il faut donc continuer à inventer des outils qui permettent plutôt le travail collectif que la mise en concurrence permanente.

Je dirais un dernier point sur le pôle genre. Nous avons essayé de construire de nouvelles relations avec des expertes genre du Sud dans les deux consortiums. Nous travaillons à identifier des formatrices expérimentées des pays du Sud, à les financer, à les faire travailler, à s'associer avec nous, à créer des relations un peu moins verticales Nord/Sud et plus horizontales. Pour ma part, c'est le seul FSP auquel j'ai participé. Mais, des membres d'autres ONG ont participé à plusieurs FSP et nous remarquons que l'originalité de ce FSP est que même si chacun travaille à part sur le même thème nous avons eu beaucoup d'opportunités de séminaires conjoints. En effet, nous avons fait au moins deux grands séminaires ensemble et nous avons fait dans notre consortium des « ateliers pays », c'est-à-dire que nous avons réuni les partenaires qui étaient sur le même pays, et nous avons demandé des financements complémentaires pour que les personnes du même pays puissent travailler ensemble. Dans les séminaires internationaux les personnes les plus hauts placées sont présentes mais les femmes ne sont pas nombreuses donc il faut que les femmes et les dirigeantes associatives puissent se rencontrer, élaborer un discours commun et partager.

Plus on aura de moyens pour faire émerger des acteurs et faire émerger les femmes du Sud, de les faire parler, de leur permettre de porter leur voix et d'interpeller le gouvernement ou la coopération, plus on aura besoin de moyens car, bien sûr, si on fait un séminaire avec 5 experts, ce n'est pas la même chose que si on fait une réunion avec 50 personnes du pays.

Si nous perdons ces outils qui ont existé dans les années 80/90 et qui ont produit leurs fruits, qui ont agité le mouvement et qui ont permis de produire les connaissances, si nous perdons ces

outils en disant que femmes et développement ne nous intéressent plus, ce sera presque un abandon des femmes. Il y a parfois des choses que nous entendons qui sont un peu étonnantes, or il faut retrouver cette flexibilité et ces outils pour qu'il y ait une vraie participation et que les choses bougent. Nous savons que tous les autres pays travaillent comme ça depuis assez longtemps, de façon plus participative et souvent plus flexible mais ici, en France, on a plus de mal.

**Caroline RESSOT** – N'étant pas forcément une grande spécialiste des FSP, je voudrais être sûre d'avoir bien compris son intérêt. Déjà, pouvez-vous nous en rappeler les modalités ? Est-ce financé à 100%, contrairement à ce qui peut se faire sur les projets de l'AFD ?

**Marie-Dominique DE SUREMAIN** – C'est en fait financé officiellement à 90% par le MAE avec 10% de fonds propres des ONG alors que selon les règles de financement des projets de l'AFD ce n'est financé qu'à 50%.

**Caroline RESSOT** – Un point a été soulevé dans les auditions de l'AFD selon lequel les projets n'étaient pas assez « genrés », notamment à cause du problème des financements (les ONG spécialistes étant trop petites, elles ne disposent pas de fonds suffisants) et il nous a été répondu qu'il était possible de faire des consortiums, ce qui permet d'éviter par ailleurs la concurrence entre plusieurs ONG. S'agissant du FSP, la concertation entre ONG en découle-t-elle, de sa construction même ou plutôt de votre propre initiative ? Faut-il le promouvoir à nouveau ?

**Marie-Dominique DE SUREMAIN** – Cela n'a pas été un appel d'offre. Nous avons donc décidé d'avoir une expérience ensemble. Je ne sais pas si tous les FSP se montent de cette manière mais lorsqu'on répond à un appel d'offre, une FISONG par exemple, sur des sujets d'innovation, les termes de référence sont négociés et concertés depuis le départ avec le ministère. Dans le cadre de ce FSP, le thème même a donc été donné par le ministère qui était intéressé par des projets économiques de telle façon qu'il y eut certaines conditions initiales avec lesquelles, nous n'étions pas forcément d'accord. Par exemple, le fait de ne pas mettre de thèmes sociaux et de limiter le plus possible aux actions d'accompagnement social. Il fallait que ce soit seulement économique et même si nous n'étions pas totalement d'accord avec ce point de vue nous avons accepté les conditions du ministère. Le ministère nous a cependant laissé la liberté d'organiser le FSP, il nous a donné une enveloppe, un calibrage global, il a défini les conditions des chefs de file, s'il en voulait un ou plusieurs, si nous pouvions faire un ou plusieurs consortiums ...

Le ministère ne voulait pas un seul consortium mais en voulait deux pour que ce soit plus facile à gérer, il nous a proposé entre un million et un million et demi d'euros par consortium et a attendu nos propositions. Les ONG se sont réunies pour discuter et peu à peu cela s'est formé dans un laps de temps raisonnable, même si nous avons trouvé ça rapide, parce qu'il y avait des échéances à tenir pour présenter le programme dans les instances de décision.

**Caroline RESSOT** – Il y avait vraiment un cadre général et ensuite, à l'intérieur, vous pouviez vous organiser comme vous vouliez pour mettre en place les projets qui étaient importants.

**Michelle PERROT** – Nous nous sommes réunis pour décider des projets que nous allions proposer. Les projets ont ensuite été évalués par un comité et présentés par chacun des consortiums. Le ministère les a ensuite mis en forme puis présentés dans les comités.

**Marie-Lise SEMBLAT** – Donc liberté pour nous allier au niveau des ONG françaises, liberté pour trouver les partenaires dans les autres pays ...

**Yveline NICOLAS** – Je voulais souligner aussi une des spécificités du FSP qui n'a quasiment jamais existé et qui ne se reproduira peut être pas au niveau des dispositifs de l'AFD, c'est le fait que soit prévu un budget pour de l'accompagnement en genre permettant à une association comme Adéquations par exemple, qui n'a pas de projet partenaire direct sur le terrain, de s'insérer néanmoins dans le dispositif en tant que structure d'appui et de facilitation. C'est vraiment quelque chose de spécifique et de nouveau qu'il sera intéressant d'évaluer plus tard. Parce que nous sommes quand même dans un système paradoxal où les rares ONG spécialisées dans la facilitation et l'accompagnement en genre n'ont aucune chance en France de pouvoir émarger des subventions de l'AFD et du MAE. Notamment, pour Adéquations c'est la première fois que nous

sommes sortis d'un investissement bénévole depuis toutes ces années pour un investissement « rémunérateur ». C'est souhaitable qu'en France aussi les activités génératrices de revenus pour les petites associations et acteurs soient possibles. L'originalité du FSP est également d'intégrer une forte dimension de plaidoyer dans les projets, c'est vraiment la volonté de passer des activités génératrices de revenus ou purement économiques à tout un ensemble qui intègre les droits, le plaidoyer et la transformation sociale, malgré les contraintes qui ont été évoquées comme le fait que cela reste du « saupoudrage » sur des micros projets, par exemple par rapport aux enveloppes beaucoup plus importantes qui peuvent être affectées dans d'autres pays à des projets genre et avec des attentes du bailleur qui sont peut-être un peu surdimensionnées par rapport à un laps de temps de 3 ans. Donc des attentes en matière d'intégration du genre qui ne sont pas forcément réalistes vu l'échelle et surtout vu le temps imparti d'où l'importance de trouver les moyens de prolonger ou de reproduire ce type de dispositifs.

**Michelle PERROT** – Je voudrais juste ajouter qu'il me semble que cela peut s'appliquer aussi bien aux formations qu'aux appels à projets de l'AFD. Ce qui m'a semblé manquer au dispositif de formation du F3E, c'est justement un accompagnement post formation et par ailleurs il me semble que cela devrait s'appliquer à tous les appels à projets émis par la Division du Partenariat avec les ONG (DPO), à savoir qu'en amont d'un appel à projet et même une fois que les financements ont été accordés, cet accompagnement serait important. La notion de conditionnalité doit être en lien avec cet accompagnement dès lors qu'un accompagnement peut être donné. On parlait de l'importance des échanges entre ces structures, or il faut savoir que les collectivités locales, par exemple quand elles font des appels à projets, permettent une journée de débat entre les ONG prêtes à répondre aux appels à projet. C'est au cours de ces débats que pourrait par exemple se clarifier ce que l'AFD attend par rapport à la prise en compte du genre dans l'appel à projet. Nous serions alors dans une dynamique vertueuse où tout le monde pourrait poser le cadre et exposer ses attentes ainsi qu'imaginer un dispositif. Les ONG ont des progrès à faire, on n'est pas tous au même niveau sur ces questions là et pour augmenter la qualité des projets, essayons de travailler d'avantage ensemble.

**Caroline RESSOT** – Est-ce que parmi les recommandations, cela vous paraît indispensable, souhaitable ou inévitable de demander la reconduction d'un FSP genre, avec un cadre suffisamment large, et y apporter quelques modifications ?

**Marie-Dominique DE SUREMAIN** – Ca n'est pas juste pour consolider le pré carré des ONG qui ont participé, cela pourrait s'élargir.

**Caroline RESSOT** – Vous parlez du thème qui avait été donné par le ministère, est-ce que cela vous pourrait être pertinent de faire remonter au ministère un certain nombre de thématiques pour dire quelles seraient, dans le cadre du deuxième FSP, les thématiques qui nous semblent importantes et que vous voudriez mettre en place sur le terrain ? Par ailleurs, ce qui a l'air intéressant dans ce FSP c'est également l'approche du genre qui est pris dans sa globalité c'est-à-dire être à travers des formations, afin que les gens comprennent bien cette notion, du plaidoyer et évidemment la mise en œuvre d'actions concrètes pour arriver à faire changer les choses.

Un rapport d'évaluation a toujours un intérêt pédagogique pour le ministre en place comme pour celle ou celui qui lui succèdera. Il est important de pouvoir détailler et mettre en avant les points positifs et les raisons d'une reconduction puisque vous êtes majoritairement d'accord pour dire qu'il s'agit d'un bon outil.

**Michelle PERROT** – Je suis totalement d'accord avec ce qui est dit mais je ne voudrais pas non plus que nous prenions le risque de limiter un micro budget, comme ce fut le cas pour le genre, dans le cadre d'un FSP.

C'est pour cette raison que nos recommandations s'appliquent plus largement à la politique de coopération française. Nous ne voulons surtout pas que cela aboutisse à un petit financement à la marge dans un FSP.

Pour moi c'est donc loin d'être satisfaisant. Autant la méthode est très intéressante et pertinente mais il faut trouver le moyen d'avoir d'avantage d'ambition. C'est pour cette raison que nous

parlons de la budgétisation sensible au genre et, comme en a parlé Robert TOUBON, cela nous semble essentiel et cela devrait s'appliquer à l'ensemble du budget de la coopération française.

Pour ce faire, il faut s'inspirer d'expériences menées sur le terrain, notamment au Maroc et au Mali qui sont déjà des partenaires de la France. On parlait précédemment de la question de l'appropriation du DOS, je pense que nous avons une formidable opportunité que le DOS soit remis au Premier ministre et que les recommandations puissent être étudiées à ce niveau là. Je crois savoir aussi qu'il y a un plan d'action interministériel sur l'égalité hommes/femmes lequel prévoit aussi la prise en compte du genre dans le budget de la France à partir de 2013. C'est sur ces questions là que nous souhaiterions travailler, peut-être dans un premier temps à l'échelle d'un seul pays et en même temps que nous capitalisons l'expérience en cours, que nous partagions les méthodes et les façons de fonctionner. Je ne voudrais pas non plus que nous nous enfermions dans le FSP.

**Caroline RESSOT** – C'est une réflexion intéressante. Notons que le FSP est un des outils utiles que nous pouvons promouvoir. Mais il va sans dire que la principale recommandation est de favoriser la transversalité de l'approche genre globalement. Concernant la budgétisation du genre, l'Observatoire regarde avec attention le budget et ses annexes et nous constatons qu'il est encore prématuré de dire qu'en France nous disposons d'un budget genré. Le document de politique transversale (DPT) relatif à l'égalité femmes-hommes, en annexe de la loi de finances, peut donner bonne conscience ou être une première prise de conscience mais il liste les « missions » en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes bénéficiant d'un budget dédié. Qu'en est-il des missions genrées ? Comment seraient remontées les informations budgétaires ?

**Marie-Dominique DE SUREMAIN** – Y a t-il eu des réponses annoncées pour le FSP ? Une de nos collègues est allée à une des réunions de lancement. Moi je n'ai pas beaucoup d'informations, je suis allée à une réunion de lancement mais je n'ai pas tout en tête.

**Robert TOUBON** – Pour terminer sur cette affaire de FSP, son gros avantage est que finalement, en dehors de son nom, il n'y a pas vraiment de règles qui s'imposent. Dans un FSP, le ministère et ses partenaires discutent. Évidemment, cela s'oppose à l'AFD avec laquelle il y a un formalisme. Cela va être drôlement difficile parce qu'évidemment cela fait partie de leur culture, même s'ils n'aiment pas que nous les traitions de banquiers, c'est comme ça. En même temps il a été expliqué combien cette souplesse, allant jusqu'à des conditions financières qui n'imposent pas de cofinancement était favorable à la mise en œuvre du thème du genre. Or, théoriquement, si je ne me trompe pas Pauline, mais après le politique fait ce qu'il veut, le ministère ne devrait plus être que dans le multilatéral et je pense qu'il faudrait peut-être imaginer une recommandation qui permettrait à ces FSP ministère/ONG de perdurer ou en tout cas de souhaiter qu'ils perdurent. Tout est question d'être humain dans la vie après on se débrouille.

Monsieur Alain Joyandet est un ministre, il était sénateur mais il a surtout été chef d'entreprise toute sa vie. Il est arrivé au ministère en disant « moi j'ai créé ma première entreprise à 24 ans on ne va pas m'expliquer que c'est plus compliqué de faire de l'aide au développement ». C'est lui qui a voulu allier femmes et économie. Mais peu importe finalement tout cela s'est très bien imbriqué et nous avons fait des compromis de part et d'autre. C'était possible parce que ces divers FSP ont un cadre extrêmement souple et je crois que c'est important dans la mesure du possible de préserver de tels mécanismes.

**Caroline RESSOT** – Nous vous remercions infiniment pour vos interventions et précisions qui seront précieuses pour l'élaboration du rapport.



## Annexe 6 : Egalité professionnelle et gestion des ressources humaines au ministères des Affaires étrangères et à l'Agence française de développement

Bien que le DOS précise que « la prise en charge des questions de genre doit concerner l'ensemble du dispositif français de coopération internationale et d'aide au développement », il ne fait aucune proposition visant à favoriser l'égalité des chances des femmes et des hommes travaillant au sein des institutions chargées des politiques et programmes d'aide au développement.

La mise en place de la politique d'égalité des chances relève de lois françaises qui n'ont pas directement à voir avec la mise en œuvre du DOS Genre<sup>33</sup>. Néanmoins, dans le cadre de cette évaluation, il a semblé important de faire le point sur la place accordée aux femmes et aux hommes dans les institutions en charge de la mise en œuvre du DOS, le MAE et l'AFD principalement, dans la mesure où, si elle ne garantit pas la prise en compte du genre dans les politiques et programmes, l'égalité des femmes et des hommes en tant qu'employé-e-s est un élément constitutif de la démarche genre et peut l'influencer<sup>34</sup>.

### **Une mixité acquise, une parité qui reste à atteindre**

Au sein du MAE, on observe globalement aujourd'hui une plus grande mixité que par le passé. Toutes catégories de fonctionnaires titulaires confondues, les femmes représentent 42,0% des effectifs alors qu'elles représentent 51,3% des effectifs de l'ensemble de la fonction publique de l'Etat en 2009<sup>35</sup>. Le personnel du MAE compte par ailleurs une forte proportion d'agent-e-s non-titulaires (sur un effectif total d'environ 18448 personnes, les contractuels sont 8992, soit 48,7%), dont 45,4% de femmes en 2009.

Si la mixité est acquise au MAE, les femmes se heurtent toujours au plafond de verre et sont moins présentes que les hommes dans l'encadrement supérieur et les métiers techniques. Elles représentent ainsi 21% des agents de catégorie A+ et 38,0% des agents administratifs de catégorie A. De plus, les femmes sont majoritaires dans les autres catégories puisqu'elles représentent 40,6% des agents en catégorie B et 72,0% des agents administratifs en catégorie C, et minoritaires dans le secteur technique puisque seulement 10,3% des agents techniques, toutes catégories confondues, sont des femmes.

Le constat est très proche à l'AFD où les femmes représentent 1,5% des directrices générales, 23,1% des agents de catégorie F (la plus élevée), 31,7% des agents de catégorie E, 63,5% des agents de catégorie D, 82% des agents de catégorie C et 72% des agents de la catégorie B. Pour autant, le taux de femmes cadres était, il y a dix ans, de 27%, alors qu'il s'élève aujourd'hui à 43% et l'objectif que s'est fixé l'agence à échéance de fin 2013 est celui d'une proportion de 50% de femmes cadres. L'évolution au sein de l'AFD est aussi visible dans la proportion de femmes présente dans le réseau des agences locales. Il y a dix ans, sur 200 agents dans le réseau, seuls 15 étaient des femmes. Le taux de 20% a été dépassé en 2010 et l'objectif est de 28% en 2013.

33 La dernière en date étant la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, qui fixe des objectifs chiffrés visant à faciliter la mixité.

34 Les développements qui suivent sont fondés sur l'audition et les réponses au questionnaire des directions des ressources humaines du MAE et de l'AFD. Pour ce qui est de la parité au sein des instances décisionnelles des organisations de solidarité internationale, l'existence du plafond de verre avait été dénoncée dans un bilan établi par le groupe parité de Coordination SUD en 2004.

35 Cf. rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011

Cette évolution est essentielle dans la mesure où l'accès à l'encadrement supérieur est subordonné, à l'AFD comme au MAE d'ailleurs, à un parcours marqué par des périodes de mobilité.

### **Des politiques des ressources humaines volontaristes**

Ce mouvement global de progression de la mixité résulte de politiques des ressources humaines volontaristes qui ont pour objet de valoriser les métiers de la diplomatie, notamment auprès des élèves sortant de l'ENA, ainsi que de travailler sur les conditions d'un meilleur accès, pour les femmes, aux postes à responsabilités. Le MAE a mis en place une politique interne d'égalité professionnelle avec le plan triennal 2008-2011, la circulaire du ministre du 26 mai 2008 fixant comme objectif une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes au sein des grades et corps du MAE, des actions de communication et de sensibilisation de la DRH. De plus, la DRH du MAE participe au comité de pilotage de suivi de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique. Cette politique trouve évidemment ses limites dans la forte proportion de contractuels employés par le MAE auxquels les mêmes perspectives de carrière ne sont pas offertes.

De même, après un premier accord conclu en 2007 dont le bilan est globalement positif, l'AFD a conclu le 30 juin 2011 son second accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui fixe des objectifs jusqu'en 2013, comme accroître le taux de femmes dans le réseau et parvenir à un taux de femmes cadres de 50%. Cet accord prévoit la présentation d'un rapport de situation aux partenaires sociaux, chaque année.

L'accompagnement de la mobilité des agent-e-s est un élément essentiel de la politique menée, tant au MAE<sup>36</sup> qu'à l'AFD<sup>37</sup> et l'objet de toutes les attentions des DRH. Au MAE, la préparation très en amont des expatriations de couples de diplomates, mais aussi des couples de fonctionnaires, permet notamment d'assurer à un conjoint un poste dans un service culturel, une mission économique, un opérateur comme l'AFD ou encore un établissement d'enseignement français à l'étranger, pour citer quelques exemples. Cet accompagnement est une condition nécessaire à la mobilité des femmes diplomates et de leurs familles, et par là à la construction d'une carrière donnant accès à des postes d'encadrement supérieur.

A l'AFD, une réflexion a été engagée sur ce que font les grandes entreprises et administrations pour faciliter la mobilité des conjoint-e-s. Le raccourcissement des durées d'expatriation est notamment envisagé par l'AFD pour intéresser plus de femmes, qui ne sont que 28% à postuler pour des emplois dans le réseau des agences locales.

Les DRH sont également attentives au fait d'inclure dans la formation des personnels – titulaires et contractuels – la problématique de la lutte contre les discriminations, notamment sexistes. Les stages de management d'équipe, destinés notamment aux agents d'encadrement supérieur et intermédiaire, ont notamment été cités pour le MAE. De même que le projet du MAE d'organiser, en partenariat avec l'Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE), une formation interne intitulée « Intégrer la diversité dans son management », à destination des cadres A et B parisiens et nantais<sup>38</sup>. Par ailleurs, dans le cadre de la formation à mi-carrière, destinés aux diplomates ayant entre 10 et 15 ans d'ancienneté et s'appêtant à occuper des

---

36 Audition de Nathalie LOISEAU, DRH du MAE.

37 Audition de Gabrielle GEZE-BASTIDE, contrôleur de gestion sociale au sein de la DRH de l'AFD et Sylvain MICHAELI, juriste au sein de la DRH de l'AFD.

38 Sur ce point, les membres de l'Observatoire de la parité soulignent que les femmes ne doivent pas être considérées comme un élément de la diversité.

postes de sous-directeurs, une série de modules de mise à niveau portent à la fois sur des sujets académiques évolutifs comme les affaires européennes, les enjeux globaux mais aussi sur les enjeux de la gestion d'équipes, de la parité et de la non-discrimination. Pour l'ensemble des personnels, les questions de prévention et de lutte contre toutes formes de discriminations sont également abordées lors des entretiens de recrutement, d'affectation, les entretiens annuels d'évaluation et des rendez-vous de carrière.

La politique volontariste décrite, pour parvenir à plus d'égalité professionnelle, ne peut faire abstraction d'une nécessaire réflexion plus large sur le partage des responsabilités, elle-même étroitement liée à l'organisation du travail. A cet égard, les recommandations faites par l'Observatoire de la parité à l'occasion de ses 15 ans, en décembre 2010, méritent d'être rappelées : faciliter l'exercice d'une parentalité partagée, notamment en repensant une organisation individuelle et collective du travail favorable à l'articulation des temps de vie.

## Recommandations

### **Poursuivre la politique engagée de mixité et d'accès des femmes aux postes à responsabilités au MAE et à l'AFD**

1. Poursuivre la valorisation de l'ensemble des métiers lors des recrutements pour une plus grande mixité dans les effectifs.
2. Poursuivre la politique volontariste d'égalité professionnelle et son évaluation régulière (MAE et AFD).
3. Poursuivre la lutte contre le plafond de verre en promouvant plus de parité aux postes à responsabilités pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes.
4. Poursuivre la désignation de femmes notamment françaises et francophones comme expertes candidates ou nommées à des postes stratégiques et politiques au sein des organisations internationales.
5. Poursuivre la démarche de faciliter l'organisation des temps de vie pour plus d'égalité professionnelle.
6. Poursuivre la prévisibilité des affectations pour faciliter l'articulation des vies professionnelle et familiale.
7. Poursuivre la volonté d'accompagnement des conjoint-e-s dans leur recherche d'emploi à l'occasion des mobilités (MAE et AFD) et créer une bourse de l'emploi pour les Français-e-s de l'étranger, pour faciliter les mobilités des conjoint-e-s d'agent-e-s.

### **Mener des actions innovantes pour accompagner la féminisation au sein de l'ensemble des organisations**

8. Engager un partenariat entre les directions des ressources humaines et les associations internes de femmes au sein des institutions.
9. Lancer la pratique du « marrainage » de nouvelles recrues.
10. Initier des modules de formation pour accompagner les femmes à l'accès aux responsabilités.

## Annexe 7 : Repères bibliographiques

*ordre chronologique inversé*

« [Parce que je suis une fille – la situation des filles dans le monde 2011 – Et les garçons dans tout ça ?](#) », PLAN.

[Fiche repère sur la France et la lutte contre la traite des êtres humains](#), site internet du MAE, 2011.

Rubrique « [Fiches d'expériences et de pratiques](#) », créé suite au séminaire « Nous avons osé le genre », sur le site de l'association Adéquations, 6 décembre 2010.

[Plan national d'action de la France](#) concernant la mise en œuvre des résolutions « Femmes, paix et sécurité » du Conseil de sécurité des Nations Unies, MAE, octobre 2010.

[Stratégie française pour l'égalité femme-homme](#), MAE, 2010.

[Fiche repère sur la France et les droits des femmes](#), site internet du MAE, 2010.

Etude « [Disparités entre les sexes sur le marché du travail en Afrique](#) », co-réalisée par l'AFD et la Banque mondiale, 2010.

Guide pédagogique « [Education au développement et à la citoyenneté : comment intégrer le genre dans ses actions ?](#) », Marie-Dominique de Suremain d'Enda Europe, Magalie Saussey de l'AFED (association Femmes et Développement) et Marie-Clémence Mba Tsogo.

[Référentiel pour les formatrices-teurs en genre et développement](#), partenariat entre Le Monde selon les femmes - CIEF Genre, le réseau Genre en action, l'association Adéquations, ASTER International, 2010.

Rubrique « [Formations et fiches pédagogiques "Genre et développement"](#) » sur le site de l'association Adéquations, 2009-2010.

« [Intégrer le genre dans le domaine climat-énergie](#) », Adéquations - F3E, 2009.

« [Intégrer le genre dans les actions d'adduction d'eau et d'assainissement](#) », Adéquations - F3E, 2009.

Rapport « Vers une meilleure prise en compte du genre dans nos politiques de coopération », remis par Chantal Bourragué, députée, 2009.

« [Guides méthodologiques pour les demandes de cofinancement de projets et programmes à l'initiative des ONG](#) », consultable sur le site Internet de l'AFD, 2009.

Plan d'action d'Alain JOYANDET, secrétaire d'Etat à la coopération et la francophonie, en faveur de l'autonomisation des femmes africaines, décembre 2008.

« [Aide à l'appui de l'égalité homme-femme et de l'autonomisation des femmes](#) », OCDE, 2008.

Rubrique internet « [Quelques critères pour intégrer le genre dans les actions de coopération et de solidarité internationale](#) », association Adéquations, 2008.

[Document d'Orientation Stratégique \(DOS\) « Genre »](#), Comité interministériel de la Coopération Internationale et du développement, 2007.

« [L'égalité entre les hommes et les femmes et l'émancipation des femmes dans la coopération au développement](#) » - Communication de la commission au Parlement européen et au Conseil, 8 mars 2007.

« [Boîte à outils pour l'intégration du genre dans la coopération au développement](#) », Union européenne, 2007 (deuxième édition).

« [Le diagnostic territorial participatif intégrant le genre](#) », partenariat entre le réseau Aster (Actrices sociales des européens ruraux) International, en partenariat avec le RADEV, Réseau des associations de développement de la province de Larache au Maroc, 2007.

« [Égalité des genres et la mise en œuvre de l'aide - ce qui a changé depuis 1999 dans les agences de coopération pour le développement](#) », OCDE, 2007.

« [Genre et solidarité internationale : L'égalité femmes-hommes pour un développement durable : osons le genre !](#) », actes de la journée de sensibilisation et de mobilisation, organisée par Coordination SUD et la Haut Conseil de la coopération internationale, à l'initiative de la commission Genre de Coordination SUD, avec le soutien du MAE et de l'AFD, 12 décembre 2006.

Recommandations de la journée « [Osons le genre !](#) », 12 décembre 2006.

« [Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, initiatives et engagement français en matière de genre et développement](#) », association Adéquations pour le MAE, décembre 2006.

[Guide pour l'intégration du genre dans les projets de développement](#), Association Tanmia, Maroc, septembre 2006.

« [La prise en compte du genre dans les projets d'adduction d'eau potable en milieux rural et semi-urbain - Guide Méthodologique](#) », AFD, 2006.

Livre pédagogique « [Développement durable et solidarité internationale](#) », association Adéquations pour le HCCI, 2006.

Avis « [Intégrer les rapports sociaux entre femmes et hommes \(politique de genre\) dans la politique de coopération et de solidarité internationale de la France](#) », approuvé lors de l'assemblée plénière du HCCI, 13 octobre 2005.

« [Intégrer le genre dans les actions de coopération et de solidarité internationale](#) », dépliant pédagogique du HCCI, 2005.

« [Mémento de critères de développement durable appliqués à la coopération internationale](#) », association Adéquations pour le HCCI, 2005.

« [Eau, genre et développement durable : expériences de la Coopération française en Afrique Subsaharienne](#) », ouvrage collectif pS-Eau, AFD, Ministère des Affaires Etrangères, Banque Mondiale, Collection Etudes et Travaux, Editions du GRET, Paris, 2002.

Note « [Principes d'intervention méthodologiques pour la prise en compte du genre dans les projets de réhabilitation des marchés](#) », AFD, mars 2002.

Note d'orientation opérationnelle « [Agence Française pour le développement et prise en compte du genre](#) », AFD, janvier 2001.

Premier rapport de « [capitalisation et de valorisation/diffusion des études et des données relatives au genre](#) », direction générale de la Coopération internationale et du développement (DGCID) du ministère des affaires étrangères, réalisé sous la coordination d'IFAID Aquitaine, 2001.

Rapport sur « L'intégration du genre dans la politique française de coopération, bilan et perspectives », Jeanne Bisilliat, HCCI, 2000.

#### **Liens utiles :**

[Adéquations](#) pour les ressources et documentation produites dans le cadre de projets.

[Afed](#), association Femmes et Développement.

[Aster International](#).

[Equilibres & populations](#).

[Enda Europe](#).

[FAWE](#), Forum des Educatrices Africaines.

« [Femmes du Sud et développement – des repères historiques sur femmes, genre et développement entre 1975 et 2001](#) », banque de données bibliographiques.

[Genre en action](#), portail d'informations et de ressources sur genre et développement.

[La Guilde Européenne du Raid](#).

[Plan international](#).

[TechDev](#).

[Réseau thématique pluridisciplinaire sur le genre](#) du CNRS.

[Ritimo](#) : information documentaire sur les grands thèmes de la solidarité internationale et de l'actualité Nord/Sud, notamment une partie dédiée au thème « Genre et développement ».

## Annexe 8 : Liste des sigles ou acronymes utilisés

<b>SIGLE OU ACRONYME</b>	<b>Développement</b>
<b>AFD</b>	Agence française de développement
<b>APD</b>	Aide publique au développement
<b>AVSF</b>	Agronomes et vétérinaires sans frontières
<b>CAD</b>	Comité d'aide au développement de l'OCDE
<b>CSLP</b>	Cadres stratégiques de lutte contre la pauvreté
<b>CCF</b>	Commission de la condition de la femme
<b>CNCDH</b>	Commission nationale consultative des droits de l'homme
<b>CICID</b>	Comité interministériel de la Coopération internationale et du développement
<b>CEDEF/CEDAW</b>	Convention pour l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes
<b>CNRS</b>	Centre national de recherche scientifique
<b>DAES</b>	Division d'appui environnemental et social (à l'AFD)
<b>DCAF</b>	Division au sein du Centre pour le contrôle démocratique des forces armées à Genève
<b>DCP</b>	Document cadre de partenariat
<b>DGCID</b>	Direction générale de la Coopération internationale et du développement (au MAE)
<b>DGM</b>	Direction générale de la mondialisation, du développement et des partenariats (au MAE)
<b>DPO</b>	Division des partenariats avec les ONG (à l'AFD)
<b>DOS</b>	Document d'Orientat ion Stratégique
<b>DRH</b>	Direction des ressources humaines
<b>ENA</b>	Ecole nationale d'administration
<b>FAO</b>	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
<b>FISONG</b>	Facilité d'innovation sectorielle pour les ONG (outil de l'AFD)
<b>FMI</b>	Fonds monétaire international
<b>FNUAP</b>	Fonds des Nations Unies pour la population
<b>FSD</b>	Fonds social de développement
<b>FSP</b>	Fonds de solidarité prioritaire
<b>F3E</b>	Fonds pour la promotion des Etudes préalables, des Etudes transversales et des Evaluations

<b>SIGLE OU ACRONYME</b>	<b>Développement</b>
<b>GENDERNET</b>	Réseau sur l'égalité hommes-femmes du CAD de l'OCDE
<b>GRET</b>	Association de professionnels du développement solidaire
<b>HCCI</b>	Haut conseil de la Coopération internationale
<b>IEDES</b>	Institut d'Etude du Développement Economique et Social
<b>IEP</b>	Institut d'Etudes Politiques
<b>IDC</b>	Institut diplomatique et consulaire
<b>IGPDE</b>	Institut de la gestion publique et du développement économique
<b>ISSAT</b>	International Security Sector Advisory Team
<b>MAE-E</b>	Ministère des affaires étrangères - et européennes
<b>MAAIONG</b>	Mission d'appui à l'action internationale des ONG (au MAE), remplacée par la FISONG à l'AFD
<b>OCDE</b>	Organisation de Coopération et de Développement Économiques
<b>OPFH</b>	Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes
<b>OMD</b>	Objectifs du Millénaire pour le Développement
<b>OFPRA</b>	Office français de protection des réfugiés et apatrides
<b>OIF</b>	Organisation internationale de la Francophonie
<b>ONU</b>	Organisation des Nations Unies
<b>ONU Femmes</b>	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
<b>OMS</b>	Organisation Mondiale de la Santé
<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale
<b>RADEV</b>	Réseau des associations de développement de la province de Larache au Maroc
<b>RGPP</b>	Révision générale des politiques publiques
<b>SCAC</b>	Service d'action et de coopération culturelle
<b>TECH-DEV</b>	Technologie pour le développement des petites entreprises productives en Afrique
<b>UNICEF</b>	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
<b>UNIFEM</b>	Fonds de développement des Nations Unies pour les femmes
<b>UE</b>	Union européenne
<b>UTM</b>	Université de Toulouse - Le Mirail (Toulouse 2)
<b>ZSP</b>	Zone de solidarité prioritaire



