Annexe 2 :
Entretien Camille Dupont, 17.09.2013

Bonjour, je travaille actuellement sur mon mémoire qui traite de la place du genre à l'AFD, et c'est dans ce cadre que j'aimerais vous poser quelques questions. J'ai cru comprendre, au cours des diverses réunions auxquelles j'ai pu assister, que DPO était précurseur dans l'intégration du genre ?

C : En fait je pense qu'on est les premiers à pouvoir présenter un bilan opérationnel, même s'il n'est pas très consistant. On cofinance les projets des ONG, ce ne sont pas les interventions de l'Agence. On travaille avec des acteurs un peu moins en retard sur le sujet. Ce sont les ONG qu'on finance qui nous ont permis d'avoir un bilan positif. Mais après, la DPO a vraiment été proactive sur le sujet. Je te présente rapidement la façon dont on travaille : la division du partenariat avec les ONG a un rôle à la fois de cofinancement de projets et de dialogue avec les ONG sur plein de sujets qui sont d'importance pour elles, pour la solidarité internationale. Elles viennent discuter avec nous parce qu'on est un interlocuteur des pouvoirs publics ou parce qu'elles veulent connaître le bilan, la position stratégique de l'Agence sur certains sujets, de la sécurité alimentaire à la prise en compte du genre en passant par les sans-terres etc., des sujets comme ça. On est des interlocuteurs des ONG sur plein de sujets, dont le genre, à la fois parce qu'on peut avoir les moyens de leur cofinancer les projets, et parce qu'on est un des pouvoirs publics avec lesquels ils dialoguent sur le fond de la thématique. Et donc le pourquoi du comment DPO peut présenter un bilan sur le genre, c'est que nous, on cofinance 120-130 ONG, et parmi elles, il y a des ONG spécialistes de la question du genre. Ce sont des ONG un peu militantes, ou des militantes tout court qui ont constitué une ONG. Il y a à la fois des spécialistes qui ont pu et pourront demain solliciter des cofinancements pour des projets dont le cœur du sujet est le genre – comme les projets de Genre en Action – et à la fois on est aussi co-financeurs d'un grand nombre d'ONG sur l'ensemble des questions de développement. Notre défi c'est d'être suffisamment ouverts pour financer des projets très « genre », et à la fois d'utiliser notre rôle de bailleur public des ONG pour faire en sorte que les autres, plus réticentes, lentes, réfractaires à la prise en compte du genre le fassent quand même. C'est à la fois répondre à la demande des ONG spécifiques « genre », et faire en sorte que le genre soit mieux pris en compte par les acteurs du développement plus global. Donc ça c'est dans les opérations, et dans le dialogue on était présents sur la plate-forme « Genre et Développement » par exemple. Et c'est vrai qu'il y a une passion du sujet dans l'équipe, que j'ai peut-être incarnée plus que d'autres, à titre individuel, mais qui s'est formée dès sa création, et je n'étais pas encore là !

La création de la division date de quelle année ?

C : DPO a été créée en janvier 2009, mais la Division du Partenariat avec les ONG, c'est la continuité de quelque chose qui existait déjà au Ministère des Affaires Etrangères, et qui s'appelait la MAAIONG [Mission d'Appui à l'Action Internationale des ONG]. Comme DPO, l'objectif était l'appui des pouvoirs publics français aux ONG de solidarité internationale, où ils sont reconnus en tant qu'acteurs de la société civile française qui travaillent avec d'autres sociétés civiles. C'est vraiment un appui aux sociétés civiles.

La question du genre était-elle déjà implantée dans la MAAIONG ?

C : Oui. Il y a un bon papier de Marie [Ménard, stagiaire d'Camille Dupont] qui reprend tout ça. Elle te l'enverra. A son arrivée, j'ai demandé à Marie de faire un bilan, qu'on avait déjà fait d'autres années, mais là sur l'ensemble du budget vivant, du portefeuille, en interpellant les collègues, sur « comment on classerait les projets entre 0, 1 et 2 en indicateur genre CAD ». Le bilan est maigre, je pense qu'il est assez réaliste, même si c'est très dur, même si l'indicateur 1 est très frustrant, qu'on a été très sévères sur le 2, je pense qu'il n'y en a peut-être qu'un… Une autre fois je lui ai demandé de rédiger un papier pour contribuer au document de capitalisation qui sera publié dans le cadre du FSP [Fonds Solidaire de Priorité] genre sur l'économie et développement. C'était un FSP du MAE auquel nous avons contribué en tant que membres du comité de pilotage. L'idée était de faire un papier retraçant la prise en compte du genre par la DPO, et Marie a fait le lien avec la MAAIONG. Parce qu'à l'époque, la MAAIONG, en 2008, avait lancé 3 appels à projets – alors que nous répondons à des initiatives – SIDA, eau et assainissement et droits de l'Homme, et elle avait voulu faire un appel genre, mais les ONG n'avaient pas voulu.

Donc l'initiative genre vient d'abord du ministère et non pas des ONG ?

C : Je ne serais pas aussi claire que ça. Parce que, que ce soit la MAAIONG comme la DPO, on est des interlocuteurs des ONG dans leur pluralité. Le genre a commencé par être abordé par des ONG spécialistes ou de développement très ouvertes à la question du genre. Il n'y en n'a pas beaucoup : ENDA, la Guilde européenne du RAID aussi qui avait fait des efforts, ils sont dans les instances de représentation mais je ne trouve pas leur bilan opérationnel très bon. Donc il y en a quelques unes, mais on est aussi l'interlocuteur des cents autres qui ne le prennent pas du tout en compte. Je pense qu'il y a une continuité de la MAAIONG à la DPO, et c'est d'essayer de faire du genre un vrai sujet pour l'ensemble de la communauté des ONG, d'accompagner les ONG non-spécialistes sur la diffusion de ce message, d'essayer que ça sorte d'un sujet de spécialistes et que ça concerne tout le monde. Mais on ne peut pas dire que ce soit le ministère avant les ONG, parce qu'il y a des ONG qui travaillent sur le genre de très longue date. C'était aussi le but du FSP Genre et économie justement, de pouvoir cofinancer à très haut taux des petites ONG spécialistes du genre pour

qu'elles appuient des ONG plus généralistes, de manière à mieux intégrer le genre dans leurs projets. Les deux consortiums sont portés l'un par ENDA, l'autre par Adéquations. Le bilan est en cours d'évaluation. J'en ai parlé avec le MAE, je trouve que le fait que le FSP ait existé c'est très bien, mais le bilan des ONG de développement classiques, qui ont bénéficié de financements sur le FSP et qui ont été accompagnées par de plus petites structures spécialistes genre, avec des comités de suivi réguliers, cela n'a pas eu d'incidence sur leurs autres projets. J'ai trouvé que la sauce n'avait pas pris, pourquoi ? Je ne sais pas.

A DPO, est-ce que vous avez suivi des formations sur des questions de genre ?

C : Oui, on en a suivi une en mars 2009 par Genre en Action, sur une journée-une journée et demie. A l'époque, l'équipe n'était composée que de trois personnes. Et il y en a eu une autre de deux jours en 2011, de l'équipe et des autres interlocuteurs concernés soit par les ONG, soit par la question du genre à l'AFD.

La seconde a aussi été menée par Genre en Action ?

C : Oui.

Est-ce que la FISONG a aussi eu un rôle à jouer dans l'intégration du genre ?

C : La FISONG c'est un autre travail, parce qu'à DPO, on ne s'occupe de la FISONG qu'en tant que coordinateurs. Ce n'est pas un outil qui est sur notre budget, c'est un outil de la direction des opérations. Il y a eu un plaidoyer du MAE assez fort à l'époque pour avoir une FISONG Genre. Mais ce n'est pas possible parce qu'une FISONG Genre n'aurait pas d'attache opérationnelle et chez nous, elle doit correspondre à un secteur. Donc nous, à DPO, ce qu'on a proposé, et on s'est arrangés pour que ça soit concrétisé, c'est que toutes les FISONG, puisque ce sont des thématiques innovantes, sur des secteurs où les ONG ont un temps d'avance et interpellent l'AFD sur ces pratiques, devaient toutes progresser sur la prise en compte du genre. On a donc fait du genre un critère de sélection et d'analyse des FISONG. Et c'est vrai qu'à DPO, on a aidé à ce que cette promesse ne soit pas oubliée.

Oui, et dans les fiches d'évaluation des projets qui vous sont proposés, j'ai noté que le genre est parmi les différents critères.

C : Oui, on a fait accompagner certaines concertations d'une expertise, on va le refaire cette année. On fait en sorte que ça ne soit pas oublié.

Tu disais que DPO était proactive sur ces questions-là. L'ensemble de la division est-elle motivée par cette question ?

C : Oui oui, je pense que c'est l'ensemble, de gré ou de force, mais ils étaient très portés… bon je l'incarne, je sais (elle rit) ! Mais il y a toujours eu une continuité sur ce sujet-là. Valérie Huguenin, qui était à la MAAIONG, était aussi sur cette question. C'est comme partout, ce n'est pas 100% d'adhésion mais enfin…

Il n'y a pas de résistance au sein de DPO ?

C : De la résistance … En fait, ce que je ne peux pas cerner, c'est entre la résistance des petites blagues de collègues et le fait qu'ils le fassent ou non dans leurs projets. Ce que j'ai vu quand même, avant la formation, ou après, quand le sujet montait un peu, souvent des collègues m'envoyaient des fins d'avis d'analyse de projets, et au moment où ils interrogeaient les ONG pour leur demander des compléments, leur avis… Il y avait un non-oubli du sujet. Je pense que les collègues étaient surtout attentifs quand les ONG nous envoyaient leur projet qui était affiché « prise en compte du genre » ou au bénéfice des femmes et des filles, à vérifier un peu ce qui était « genre et développement » ou « femmes et développement », à poser des questions et voir comment faire progresser l'ONG sur ces sujets. Mais je ne suis pas sûre que l'ensemble des ONG reçoive des commentaires sur la prise en compte du genre quand c'est absent. Donc ça prend.

Quand DPO est arrivée en 2009, il y avait déjà eu des tentatives de mise en place du genre à l'AFD, notamment avec Geneviève Verdelhan-Cayre et Claire Martin.

C : Oui, mais on était loin d'une stratégie comme maintenant. Avant, il y a eu une note de position, et je ne sais pas si Claire a rédigé une note globale. Je sais qu'elle a travaillé sur le sujet pour le laisser un peu vivant mais bon…

Finalement, c'est DPO qui est en avance sur ces questions. Comment expliques-tu le fait que la thématique « Genre » ne se soit pas diffusée à d'autres divisions ?

C : On travaille avec un acteur qui est plus réactif aux changements de pratiques, même s'il ne l'est que partiellement. On travaille avec une multitude d'acteurs, dont certains qui sont spécialistes sur la question et avancés. C'est sûr que quand on présente les 344 projets DPO, et qu'il n'y en n'a que sept qui sont classés catégorie 2 au CAD, ce sont des projets des spécialistes du genre. A DPO, on a une entrée « acteur » qui fait qu'on travaille avec des acteurs pionniers du sujet, et qui font un lobbying pour que ce sujet avance. On a également quelques financements intéressants d'acteurs classiques, sur des sujets plus transversaux du développement, qui avancent plus rapidement sur la question. Et d'une manière plus générale, la société civile, les ONG, ont quand même, sur le bailleur international qui travaille majoritairement avec des résultats, un temps d'avance sur la souplesse des thématiques sociales. Ils ont des projets plus petits, plus proches des bénéficiaires, donc a priori des projets dans lesquels la prise en compte du genre est un peu plus facile. C'est un peu schématique, mais quand tu es parti sur un barrage avec remboursement sur 30 ans d'un Etat,

et bien quand le genre n'est pas fait, ce n'est pas fait. L'ONG travaille avec des communautés, sur des financements à 24 ou 36 mois, sur des opérations à 5-10 ans, et puis ils sont proches des bénéficiaires, donc si la prise en compte du genre manque, ils s'en rendent compte tout de suite. Et pourquoi ça ne prend pas dans le reste des services ? Je ne pourrais pas tirer un bilan, mais quand même, je suis très enthousiaste sur l'impact que les FISONG, qui, dès la définition du sujet par l'AFD, interpellent les collègues sur « comment on va prendre en compte le genre ». On a eu des notes de compréhension des thèmes FISONG de l'année dernière, rédigées par des collègues d'EDU [Education] ou d'ARB [Agriculture, Développement rural et Biodiversité] qui toutes, avaient des paragraphes sur « comment pourrait mieux être pris en compte le genre sur ce sujet ». Donc je pense qu'on a une avancée de la thématique qui est rendue possible par nos collègues qui travaillent sur les FISONG. Ca colle, à travers l'outil FISONG qui est aussi une entrée ONG. Au début, ça a peut-être été perçu, en 2009-2010, comme une obligation de plus, quelque chose qu'on ne savait pas faire. En 2011, on a fait un petit accompagnement par une expertise, en 2012 on ne l'a pas fait, faute de moyens, mais le sujet avait déjà bien avancé en interne sur la réflexion et l'année prochaine on va encore le faire dans l'instruction des projets. Je trouve que ça, ça a un impact sur les autres services. Je me dis qu'à terme, bon, ce n'est pas tout l'AFD, mais les 15-20 collègues qui ont été dans l'aventure FISONG les 2-3 dernières années ont moins peur de la prise en compte du genre dans les projets. Est-ce que cela a une influence sur l'ensemble de leur portefeuille ? Je ne sais pas, mais ils suivent des projets FISONG, qui vont avoir un impact. C'est lent, mais pour diffuser des changements de pratiques au sein de la DOE, les FISONG ce n'est pas mal.

Est-ce que tu as les noms des personnes qui travaillent sur les FISONG ?

C : Tu peux essayer de voir si elles sont le même bilan que moi. Tu peux essayer de voir Emmanuelle Poirier-Magona, qui était sur la FISONG ARB l'année dernière, et sur la FISONG EDU, Laura Bonacieux.

Merci. Dans le cadre du CIT, comment avez-vous été impliqués ?

C : On a été très impliqués. En fait je pense qu'on a été identifiés par AES comme étant une équipe qui avait un pas d'avance sur ces réflexions, la formation de son équipe, on est les seuls à pouvoir présenter un bilan de la prise en compte du genre de nos projets. Donc on a été identifiés par Marie et l'équipe AES comme faisant partie des 4-5 personnes-ressources, comme Françoise Rivière ou comme Claire Martin. On est les 4-5 personnes qui n'ont pas besoin d'être convaincues du sujet. On a eu des rencontres avec les ONG, moi j'ai organisé la concertation avec la société civile sur le sujet, et on leur a présenté des projets, on leur a présenté des bilans. On n'a pas encore rédigé – on est à la bourre – notre contribution au CIT, mais on a une contribution qui est une réflexion sur ce qui se passe depuis plusieurs années et peut-être une envie d'avancer un peu plus sur ces sujets, comme donner des formations pour les ONG. Les ONG spécialistes nous demandent des

financements pour former des cadres d'autres ONG. Ca avait déjà eu lieu en 2009-2010, avec un bilan mitigé. Elles nous demandent aussi des échanges avec les sectoriels de l'AFD sur des sujets précis sur « comment prendre en compte le genre sur tel et tel sujets ». Les ONG spécialistes du genre disent qu'elles n'ont pas accès aux financements de l'AFD, qu'elles voudraient qu'on soit un peu plus sur ces sujets. Là c'est un peu compliqué en termes d'équité par rapport à tout le reste, et on ne partage pas forcément le pourquoi et le comment de tout ça, mais il y a des demandes particulières. On a des chantiers à lancer pour faire encore plus, mais on n'a pas d'indicateurs. C'est sûr que si demain, l'indicateur c'est 50% des activités de l'AFD en 1 ou 2 – oui, finalement ce n'est pas 90, c'est 50-, nous on est déjà à 35% en nombre de projets et à 41% en volume financier, et uniquement en 2, on est à 1 ou 2% seulement, ce n'est rien du tout. Il y a une énorme marge de progrès chez les ONG, mais ça nous fait moins peur qu'au reste de la maison.

Avec la nouvelle stratégie, à part des taux de projets genre, est-ce qu'on vous a demandé de présenter d'autres objectifs ?

C : Non, nous on va présenter un bilan sur la façon dont on intervient sur le sujet avec la société civile, ce dont je te parlais tout à l'heure. A la fois le fait d'être le financeur opérationnel de tous et l'interlocuteur, dans le dialogue, à la fois des spécialistes et des autres. Notre rôle, c'est de faire en sorte que ça devienne plus systématique. C'est ce qu'on commence déjà à faire, on ne le fait pas suffisamment au goût de certains, déjà trop au goût d'autres. L'idée c'est de trouver le point d'équilibre, et c'est ce qu'on va présenter pour le CIT, ainsi que l'objectif de décliner opérationnellement la plupart des recommandations qui sont faites dans l'évaluation du DOS Genre qui nous concernent. Il y en a une qui n'aura pas de réponse je pense, c'était la demande des ONG d'avoir un(e) spécialiste genre dans le comité d'octroi de financement ONG, mais ça je pense que ça sera trop difficile, parce que cela voudrait dire qu'il en faudra un pour le handicap, un pour le climat etc. Il y avait également la demande de remettre en place un système de formation pour les cadres, avoir un outil, une enveloppe, ou un financement plus facile pour les projets « genre ». Notre réponse c'est que tous les projets prenant en compte le genre de manière transversale sont tout à fait éligibles à DPO et l'ont toujours été, là on demande qu'ils le soient un peu plus. Là ça vient des ONG un peu spécialistes qui disent qu'elles ne peuvent pas toquer à la porte pour ce type de projet. Ce qui est faux, parce qu'on ne va pas leur dire non. Selon elle c'est parce qu'elles sont petites, mais nous on finance les petits. On galère autant qu'avec les gros, mais on le fait. Mais voilà, il y a quelque chose de non-assumé, de non-partagé comme bilan. Le bilan c'est que les petites ONG spécialistes de la question se retrouvent peu éligibles ici – ce n'est pas qu'elles ne le sont pas, mais peu – et que les ONG de développement, dans leur globalité, prennent le genre à la marge, et là on a un rôle à jouer en tant que bailleurs, donc il y a encore une marge de progression sur laquelle on va essayer de bosser. C'est un peu ça les axes d'ouverture du CIT, et tu retrouveras ça mieux formulé dans les recommandations du DOS.

A DPO, qu'attendez-vous du CIT ?

C : Je pense que ça va asseoir notre position vis-à-vis des ONG, qui avancent encore peu sur la question, ou à reculons. Ils ne vont plus pouvoir dire : « On le fait juste parce que ça fait plaisir à Camille Dupont ou à Catherine Bonnaud [ancienne directrice de la DPO], on le fait parce qu'on trouve tous qu'il faut le faire, et maintenant c'est la stratégie de notre structure ». Ca permettra d'asseoir notre position notamment parce que les ONG nous ont dit : « Mais on veut essayer de faire mieux sur le genre, mais DPO vous pesez aujourd'hui 40-50 millions, qu'en est-il pour le bilan de la prise en compte du genre pour les 7 milliards de l'AFD ? ». Elles nous ont toujours posé cette question, et elles avaient raison de le faire. C'est le message qu'on a toujours relayé, et c'est pour ça que le jour où le ministère a demandé de pondre une stratégie, tout le monde savait que le bilan était mauvais. L'évaluation du DOS a beaucoup aidé en interne pour la prise de conscience. Donc ça va nous aider pour asseoir la petite avance qu'on avait et pour continuer à avancer en se disant que ce qu'on fait, on le fait parce que toute notre structure veut aller de l'avant, et pour montrer que ce ne sera pas qu'une obligation de plus pour les ONG, ça concernera tout le monde. Sinon, ça va aussi nous aider pour être un peu moins seuls sur le sujet aussi. C'est un sujet qui ne plaira toujours pas à tous, mais qui sera un peu moins à la marge. Ca va nous aider aussi, parce que moi avant de partir en congé maternité l'année dernière, je voulais qu'on soit formés, parce qu'il y avait une sauce qui était en train de prendre, et il ne fallait pas que ça retombe. On a dû monter nous-même, l'été, la formation, finalement, c'est la RH qui a payé quand même, par un miracle de je ne sais où, peut-être parce qu'on élargissait à plein de collègues autres que DPO. Et bien demain, le fait que toutes les agences, au bout, soient formées, ça va aider, ça va sortir d'un petit noyau de convaincus un sujet qui n'a pas légitimité à rester cloisonné à quelques personnes. Et puis, dans cette maison, il y a beaucoup de sujets qui ne bougent pas tant que la direction générale ne s'est pas positionnée sur le sujet.

Tu disais que vous aviez relayé le message des ONG concernant la non-prise en compte du genre à l'Agence. Vous avez essayé de convaincre les agents hors-DPO ?

C : C'est vraiment au moment de l'évaluation du DOS genre qu'on a essayé de relayer ce message. Catherine Bonnaud, notre ancienne directrice, disait souvent à ses collègues qu'il allait falloir avancer, parce que les ONG ne veulent plus avancer sur la prise en compte du genre, parce qu'elles veulent, légitimement, une avancée globale de l'AFD sur le sujet. Je pense qu'à force de dire ça, le jour où tout le monde s'est retrouvé à devoir remplir sa partie dans le bilan genre, tout le monde a dit : « DPO et AES, vous pouvez le faire ? – Non, non, c'est à chacun de le faire là ». Ce n'est pas à DPO et à AES de faire le truc, c'est chacun doit faire ses réponses, et chacun va être auditionné par le CNCDH [Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme] auquel le Premier

Ministre avait demandé de le faire. D'un coup c'est devenu sérieux, et ce n'était plus une petite histoire de la société civile qui râlait. Donc ça, ça a aidé déjà.

Est-ce que tu as l'impression qu'entre le moment où vous avez essayé de convaincre les gens et maintenant, les mentalités ont évolué ?

C : Je pense que ceux qui étaient un peu convaincus, de longue date ou sensibilisés au sujet, cela va les aider à ne plus être timides sur le sujet. Après, ceux qui ont l'impression que c'est un truc de mode et pas indispensable, ils vont peut-être moins râler pour le faire, ou ils râleront mais ils le feront quand même, et puis après il y aura toujours des réticences. Mais je pense qu'au lieu d'avoir 90% des gens de l'AFD qui n'en ont vraiment pas grand-chose à faire, parce qu'on ne leur demande pas de le faire ou parce qu'ils trouvent ça inutile, je me dis que demain il y en aura un tiers qui va se dire : « Allez, c'est intéressant, c'était déjà intéressant mais je n'avais pas les outils, maintenant je les ai un peu plus », un tiers qui va le faire de manière forcée, et un tiers qui râlera toujours, et qui le fera ou ne le fera pas … Mais ça fera avancer, bouger, c'est mieux. C'est une dynamique en cours, un changement long, parce que pour prendre en compte le genre dans un projet, et ne pas mettre juste une couche de peinture rose, c'est quelque chose de très long, qui nécessite de réfléchir et d'envisager autrement la conception même de ton projet. Tu ne peux plus, comme c'est le cas de manière un petit peu caricaturale à l'AFD, n'échanger qu'avec ton interlocuteur public sur la façon de monter un projet et de le financer. Ca demande de connaître le projet dans le détail, le fonctionnement des communautés dans lesquelles tu travailles, la situation de départ, et ne pas penser que c'est parce que tu es là depuis 30 ans que tu la connais, les rôles que jouent ou pas les femmes, les rôles qu'elles pourraient jouer et quels leviers pour le changement, sur quels axes on va pouvoir jouer, est-ce qu'on va pouvoir avoir une influence sur le législatif ou pas, est-ce qu'on va pouvoir alléger la surcharge des femmes ou au contraire. Parce qu'il y a beaucoup de projets de l'AFD qui pensent être au bénéfice des femmes mais qui sont une surcharge de travail pour les femmes. Ca nécessite d'avoir une analyse préalable des situations très détaillée, et qui assume de s'intéresser à des normes sociales, et donc dès la phase de conception des projets, des axes définis autrement. Et assumer que quand tu fais du développement, même si tu es l'AFD, que tu ne t'occupes pas de gouvernance ou de trucs très sociaux ou ethno, tu le fais quand même. Tu ne peux pas dire que parce que tu ne finances que de l'agro, de la santé, de l'éducation ou de l'infrastructure, que tu n'as pas besoin de prendre en compte le genre, ce n'est pas possible. Comme cela nécessite de prendre à contre-pied la façon habituelle de penser ton projet, c'est forcément une pratique qui va prendre du temps. L'intégration du genre va progresser à l'AFD dans les quinze prochaines années, elle ne va pas être bonne demain. Il va y avoir un non-oubli et c'est déjà pas mal.

C'est vrai que l'argument qui est souvent employé dans les autres divisions, c'est qu'ils sont en dialogue avec les gouvernements, et donc qu'ils n'ont pas la possibilité d'imposer le genre.

C : C'est un peu facile. Cela a permis à l'AFD de ne pas s'intéresser à la question des droits humains. Moi je pense qu'il y a un changement qui est enclenché, qu'on sentait il y avait une bonne année, avant même que la stratégie débute, et l'évaluation du DOS ca a fait quelque chose, ça a vraiment été utile. Et le fait que, dans les mois qui suivent, on nous demande une stratégie, c'était pile le bon moment, c'était un coche à ne pas louper. Je pense qu'il y a eu un petit réseau de petites mains, un peu partout, qui s'est dit : « Allez, il faut voir quelle personne, écrire à qui ? ». Parce qu'il ne faut pas croire, au MAE, ils ne savaient pas à qui poser les questions ici. Quand ils ont dû faire l'évaluation du DOS Genre, c'est moi qu'ils ont appelé pour demander qui était la personne en charge dans chaque truc : « est-ce que c'est possible, est-ce que vous pensez que le DG est prêt ? ». Voilà, il y a quelque chose en cours et tant mieux, c'est au bénéfice, pas des femmes mais d'un moindre déséquilibre hommes-femmes, mais ça va être long. C'est pareil auprès des ONG, mais c'est un autre paradigme d'analyse.

Toi qui es là depuis 2009, tu sens le changement au niveau des ONG ?

C : C'est lent mais ça existe. On a peut-être aidé plus en tant que financeurs des ONG qui avaient un pas d'avance, et qu'on a aidé à maintenir leur avance. Aujourd'hui les deux grandes ONG qui ne sont pas spécialistes du genre mais qui ont une stratégie genre sont deux antennes françaises d'ONG internationales : ce sont CARE et PLAN. A ma connaissance, dans celles qu'on finance et qu'on soutient, ce sont vraiment les deux seules qui ont assumé une stratégie genre. Elles sont récentes, elles datent de 2011-2012. Mais c'est quand même gênant, ce sont deux branches d'ONG américaines qui sont venues avec une vraie stratégie genre – en dehors des spécialistes. Après, la plate-forme Genre en Action va rouvrir cet automne un appel à adhérer, qui pourra peut-être attirer d'autres ONG. Ensuite, il y a une bonne dizaine d'ONG plus ou moins grosses qui se posent un peu plus la question : MDM [Médecins du Monde] qui essaye d'aller au-delà des femmes, HI [Handicap International] un peu, ENDA, qui a dans ces équipes un ou deux personnes spécialistes du genre. Il y a aussi des petites structures, comme Equilibres & Populations, qui est la tête de file de la commission Genre de Coordination Sud. C'est lent mais c'est comme ça. A l'AFD, le genre progressera beaucoup plus rapidement à EDU et SAN. Je pense qu'il y a une équipe très sensibilisée, un peu embêtée de se le faire imposer, mais très motivée à EDU. EDU et SAN avaient clairement des enfants et des femmes comme bénéficiaires, mais est-ce qu'ils faisaient du genre ou non ? Ils ont déjà compris la nuance…

Globalement, ce qui a commencé à être fait pour le CIT te convient ?

C : C'est difficile, parce qu'on ne connaît pas son contenu. J'espère que le quota de 50% ne va pas trop desservir. C'est bien d'avoir chiffré quelque chose, ça évite de se demander, 3-4 ans après la stratégie si on a avancé ou pas, mais il ne faut pas que ça fasse peur non plus. Le CIT c'est bien, ça n'est pas pour cela que le sujet ne va plus déranger non plus.

D'accord. Avant d'être à DPO, tu étais déjà à l'AFD ?

C : Non, je suis officiellement à DPO depuis 2009, avant j'étais consultante pour DPO. Auparavant, j'étais dans une ambassade au Yémen, qui gérait de façon déconcentrée les financements MAAIONG, et en plus de ça, qui était une petite partie de mon travail, je m'occupais d'un FSD, un fonds qui servait à financer la société civile locale, au bénéfice du droit des femmes. Quand j'étais au Yémen, il y a une ONG qui parlait tout le temps de genre, c'était CARE. Et ça m'interpellait, je ne comprenais pas le genre, pourtant je sortais d'un Master sur les droits de l'homme. Je ne comprenais pas l'intérêt du genre au Yémen, où on avait un tel déficit d'accès à tout. Je me disais : « Au Yémen, pour que les choses progressent, il faut que les petites filles aillent à l'école, il faut qu'il y ait des femmes profs, donc il faut éduquer les filles. » Le genre dans tout ça, j'avais du mal à comprendre. Et puis socialement, ça passait mal, et à l'ambassade, quand je parlais du genre, on me répondait : « Madame Willart, ça va. Il y en a deux des genres, il faudrait arrêter d'oublier le second ». Je pense que j'étais dans un pays qui avait besoin de mesures correctives. Il y avait un *gap* tel, qu'il y avait des projets femmes et développement nécessaires, et CARE essayait d'avoir une longueur d'avance, et de mettre du genre dans leurs projets « femmes », en sensibilisant les leaders etc. Dès que je suis rentrée, en septembre-octobre à l'AFD j'étais en session de formation sur le genre, j'essayais de comprendre. J'étais dans un pays particulier.

Donc c'est là qu'est né ton intérêt pour la question ?

C : Oui, l'intérêt, j'étais interpellée, parce que ce n'est pas mon parcours. Et je me suis retrouvée ici à porter le sujet parce que j'étais formée et parce que j'avais une cheffe à l'époque qui trouvait que c'était bien qu'on avance sur la question, une équipe assez sensible, et maintenant à l'AFD je suis presque perçue comme spécialiste du genre ! A force je me suis un peu appropriée le sujet mais bon… Mais je n'ai pas un parcours genre, c'est de la formation continue.

Merci beaucoup pour ces informations et ton temps !

Annexe 3 :
Entretien Laura Bonacieux, 17.09.2013 (conversation téléphonique)

Bonjour, je suis stagiaire à REC et je travaille sur la stratégie genre de l'AFD. Dans le cadre de mon mémoire, j'ai rencontré Camille Dupont qui m'a indiqué que vous aviez travaillé sur des projets FISONG. Je voulais savoir si à travers ces projets, vous aviez traité du genre ?

L : Oui, c'est vrai qu'il y a une préoccupation genre dans les FISONG, qui est un critère dans l'évaluation des projets. Ce n'est pas forcément le cas dans les autres projets que nous avons à EDU. Nous, on cherche plutôt à améliorer l'accès à l'éducation, cela touche les populations pauvres et rurales, et souvent ce sont des femmes.

Et donc vous pensez que les FISONG ont une approche différente ?

L : Oui, à travers les FISONG, j'ai pris conscience du fait qu'à EDU, on faisait déjà beaucoup de genre, mais que ce n'était pas du tout valorisé, on ne communiquait pas du tout sur le sujet. L'augmentation de la scolarisation des filles a beaucoup augmenté, et les disparités se sont réduites.

D'accord. Depuis quand est-ce que vous travaillez sur des FISONG ?

L : Je ne suis plus très sûre… (elle réfléchit). Je dirais 2007.

Sur les derniers projets FISONG sur lesquels vous avez travaillé, il y avait une composante « genre » ?

L : Pour la sélection des projets FISONG 2013, oui, on a regardé le point genre. On a gardé une FISONG sur la formation professionnelle. Je trouve ça bien d'avoir le point de vue des ONG, elles sont plus innovantes que nous sur certains domaines.

Merci beaucoup pour votre temps !

Annexe 4 :
Entretien Claire Martin, 17.09.2013

Bonjour Claire, je travaille sur la stratégie genre à REC. Dans le cadre de mon mémoire sur l'intégration du genre à l'AFD, j'aimerais discuter avec vous de votre ancien poste de référente genre. En quelle année êtes-vous arrivée à ce poste?

Cl : En 2003.

Et vous y êtes restée jusqu'à quelle année ?

Cl : Jusqu'en 2007.

En quoi consistait votre mission exactement ? Votre titre était celui de « référente sociale et genre » si je me souviens bien ?

Cl : J'ai été recrutée sur un poste genre, et puis à l'époque il y avait des environnementalistes dans la division qui s'occupait de développement rural, de biodiversité, d'environnement et qui étaient au sein des opérations. Moi j'étais à la stratégie, et il n'y avait pas de sociologue dans cette cellule aux opérations, c'était plus environnement, avec un peu d'analyse sociale, mais ce n'était pas leur compétence spécifique. En arrivant, j'ai pris un peu le dossier que Geneviève Verdelhan-Cayre avait mené auparavant, et puis j'ai élargi assez rapidement au social. J'étais sur les opérations plutôt, pas sur l'interne, et je travaillais pour que l'intégration sur le genre et sur le social soit mieux prise en compte. Il n'y avait pas grand-chose sur ce sujet-là, on était plutôt dans une logique : « On fait du développement, donc ça bénéficie aux populations ».

D'accord. Et votre division à l'époque, était intégrée dans la stratégie ?

Cl : Oui, c'était PMS – SMO à l'époque, Pol-MPP au départ, pour Politiques et méthodes opérationnelles, c'était la cellule qui, notamment, assurait le secrétariat des comités d'orientation-les CDO, qui ont précédé les comités de financement. Donc on avait, par ces comités, un accès à tous les projets qui étaient instruits, et c'est par là que je faisais des analyses d'impact des risques. Mais il n'y avait rien de systématisé, comme ça l'est aujourd'hui, c'était un peu au *feeling*. Je reviens maintenant au sein de la division, et je vois qu'il y a plein d'outils, des fiches-navettes environnementales et sociales, c'est maintenant une étape obligée de prise en compte, qu'il n'y avait pas du tout auparavant.

Vous étiez déjà à l'AFD avant d'intégrer la stratégie ?

Cl : Non, j'ai vraiment été recrutée pour ça.

Quelle était votre formation ?

Cl : Socio-anthropologie, sociologie du développement.

Vous aviez déjà travaillé sur le genre auparavant ?

Cl : Oui, c'était une de mes problématiques depuis de longues années, j'ai travaillé plus spécifiquement sur la thématique genre et eau, j'ai travaillé au pS-Eau avant, qui avait ouvert un programme « genre et eau », et je travaillais déjà à pS-Eau avec l'AFD sur le début d'une étude pilote.

Oui, c'est ce qui a débouché sur les guides méthodologiques Genre et eau, n'est-ce pas ?

Cl : Au départ, c'était un travail avec le MAE. On a fait un premier guide, qui était le bilan de l'expérience française en matière d'intégration du genre, et le deuxième était plus concret : dans les projets, comment intégrer jusque dans les appels d'offres le genre. Je ne sais pas si vous avez l'historique genre avant mon arrivée ?

Je n'ai pas d'historique complet pour le moment non, juste des bribes, comme la note d'orientation de 2001.

Cl : Alors, Geneviève Verdelhan-Cayre, apparemment était là de 1997 à 2003, et au départ, il y a eu une note à la Direction Générale, faisant suite à la revue par les pairs de l'OCDE, qui a évidemment pointé la France comme mauvaise élève. Je pense que c'est même suite à ça que le poste a été créé. Suite à cette note, elle a lancé une expérience pilote pour intégrer le genre dans différents projets. Il n'y avait que des pays africains, sauf le Cambodge, et les thèmes étaient : l'hydraulique, l'agriculture, les marchés, le crédit… C'était ça principalement. Elle avait aussi créé un groupe de travail « genre » au sein de l'AFD, mais ça, il faudrait voir précisément avec elle. Ensuite, de 2000 à 2003, elle a monté la suite pour arriver à la production d'une note de procédure, la note d'orientation stratégique de 2001. Ça a été basé sur une consultation externe, qui a fait un bilan de la prise en compte au sein de l'AFD, et puis en seconde phase, de développer des outils méthodologiques à partir des études pilotes qui avaient été faites auparavant. Aussi, avant le SIOP, ça s'appelait Workflow, ainsi que dans les rubriques d'instruction de projet, il y a eu une rubrique « égalité homme-femme ». La dernière publication, ça été note de méthodologie « Genre et marché » qui est en ligne. Et puis il y avait déjà les prémices de « Genre et eau ».

Quand vous êtes arrivée, vous avez pris son poste. Il n'y a pas eu de modifications ?

Cl : Je ne sais pas. Le changement qu'il y a eu aussi à mon arrivée, c'est que le chantier RSE a démarré. Donc à la stratégie, il y a eu une petite cellule en charge du pilotage de ce chantier, qui était social et environnemental, et qui touchait autant les opérations que l'interne, les aspects de

ressources humaines etc. C'était un chantier qui mobilisait de nombreux départements et divisions, c'était un chantier transversal, qui continue aujourd'hui. C'est aussi dans ce cadre-là que j'ai développé les activités sociales et de genre.

Tout au long de votre mission, quelles tâches aves-vous accomplies ? J'ai vu qu'il y avait eu les guides méthodologiques sur Eau et Assainissement, le dépliant avec le Haut Conseil à la Coopération Internationale, une journée de sensibilisation et de mobilisation « Egalité homme-femme, pour un changement durable » avec les ONG… Il y a eu d'autres actions comme celles-ci ?

Cl : C'étaient les principales.

Et pour la journée avec les ONG, ce sont elles qui vous ont contactée, ou l'initiative est venue de vous ?

Cl : Je ne m'en souviens plus exactement… Parce qu'il y avait quand même une réflexion avec Coordination Sud pour intégrer le genre au sein des ONG, je pense que cela avait été initié par le Ministère des Affaires Etrangères, et aussi sûrement quelques ONG de Coordination Sud. Et vous n'aviez pas eu la plaquette (elle cherche dans ses placards) ? C'est la plaquette avec le HCCI [Haut Conseil de la Coopération Internationale].

Je ne l'avais qu'en format électronique.

Cl : C'était la plaquette, qui était pas mal faite, mais un peu dense à mon avis.

Vous l'avez donc effectuée en coopération avec le HCCI ?

Cl : Oui, et avec l'ONG Adéquations, avec qui on travaillait depuis le ministère. Après, les activités de mon poste étaient réparties en deux parties : une veille institutionnelle, avec une participation à des réflexions, des réseaux « genre et développement ». C'était des réunions avec Genre en Action, des réunions annuelles au Gendernet, des choses comme ça, et puis certains événements internationaux sur genre et développement, genre et eau. A l'occasion du Forum mondial de l'eau, il y avait eu des choses aussi. Et puis, une participation avec le MAE, avec la réflexion sur la question française « genre et développement », une stratégie française, il y avait tout un processus. La seconde partie, c'était les activités plus opérationnelles, une analyse et puis un appui aux chefs de projets qui le demandaient et qui voulaient le prendre en compte. Et puis, en parallèle, des études. Pour « Genre et Marchés », il y avait déjà la note d'orientation opérationnelle qui était faite, et un des projets, sur le marché de Phnom-Penh, qui était en cours d'exécution, et qui a dû s'achever il n'y a pas longtemps. Je ne sais pas s'il y a eu d'évaluation, mais ça serait intéressant de voir avec Corinne de Peretti [travaillant à la division Evaluation et Capitalisation], voir ce que ça a

donné au final[168]. Je pense que la démarche genre a été assez bien intégrée, donc ça serait bien de voir ce que ça a donné au final. Pour Genre et eau, il y a eu des études qui ont continué, le guide. Maintenant, on va voir, pour la nouvelle stratégie, la partie EAA. Ils considèrent qu'ils sont assez sensibilisés et équipés pour l'intégrer dans leurs projets. Il y a aussi eu un projet sur Genre et décentralisation, et puis Genre et Agriculture Familiale, qui a donné lieu à une étude, mais on n'est pas allés plus loin.

Vous dites que pour l'appui aux opérations, la demande devait venir des chefs de projet. Cela a beaucoup été le cas ? Il y a eu des demandes plus nombreuses dans certains secteurs, certaines zones géographiques en particulier ?

Cl : J'avais fait des listes des projets, mais je ne m'en souviens plus très bien (elle rit). C'était dans des domaines très divers, peut-être qu'il y avait moins l'énergie mais je me souviens de routes rurales, d'eau évidemment - santé, éducation pas tant que ça finalement-, plutôt infrastructures.

A votre arrivée, les agents étaient déjà sensibilisés à la question ?

Cl : Ils étaient sensibilisés, mais pas forcément convaincus, et puis il y avait un a priori quand même. Moi je ne voulais pas rentrer dans la polémique. Il y a une tendance à arrêter le débat au niveau du concept et à ne pas aller plus loin, moi j'abordais plus les choses sous l'angle de la diversité des catégories sociales et des relations entre ces différentes catégories – c'est ça, le genre – plutôt que faire des dichotomies statiques homme-femme. Donc peut-être que ça a aidé à aborder ça de manière moins féministe.

Avant votre arrivée, il y avait déjà eu des formations aux opérationnels concernant le genre ?

Cl : Je pense que oui, Geneviève avait déjà fait des formations. Moi je n'en ai pas fait, il y avait eu une journée sur « Genre et Eau », mais pour moi ce n'est pas vraiment ce que j'entends sur formation méthodologique, mais plutôt une journée de sensibilisation et d'échanges sur la problématique. Pour la mise en œuvre de la future stratégie, on a vraiment envie de décliner des formations sectorielles, avec des outils que les chefs de projets puissent vraiment utiliser. Parce que les gens disent toujours : « Oui oui, ok, mais comment intégrer ça ? ». Il y a des contraintes multiples et croissantes pour les projets et leur instruction, qui fait que ce n'est pas facile non plus pour les équipes projets d'intégrer toujours des enjeux et des risques supplémentaires, alors qu'on leur demande de faire de plus en plus de projets, avec des calendriers de plus en plus contraints, donc il faut bien avoir tout ça en tête quand on veut développer ce genre de chose. Si on veut intégrer le genre, il faut du temps et surtout du temps sur le terrain pour comprendre les fonctionnements des différents groupes qui sont mis en présence à l'occasion d'un projet. Il y a les

[168] L'évaluation a bien été effectuée, mais n'a pas pris en compte le genre, voir p.27

bénéficiaires, mais aussi les gens qui viennent travailler, les interactions que ça crée, qui font que c'est complexe d'un point de vue social. Il faut donc du temps pour comprendre la situation de départ ; pendant la phase du projet, voir comment cela évolue et puis à l'issue du projet, qu'est-ce que ça a donné, et comparer ça à la situation de départ. Et pour ça il faut connaitre la situation de départ. Si on demande des études de faisabilité dans des temps réduits… (elle fait la moue). Il faut que les sociologues aient un peu de temps sur place.

Quand vous étiez référente sociale et genre, vous étiez la seule en charge du genre dans toute l'Agence ? Il y avait d'autres référents, ou peut-être une stagiaire pour vous appuyer dans votre travail ?

Cl : Il y a eu un benchmark de fait, je crois en 2004, par une stagiaire qui a fait un panorama de ce qui se faisait chez les autres bailleurs. Mais autrement non, j'étais un petit peu seule (elle rit).

C'est vrai qu'aujourd'hui, il y a beaucoup de personnes qui sont nommées « point focal genre » dans différents départements.

Cl : Il y a des points-relais, mais l'idée c'est que ce ne soit pas concentré par quelques personnes, mais que ce soit intégré par tout le monde.

Oui, on essaye d'appliquer le modèle du mainstreaming. *A l'époque, ce modèle n'était pas envisageable ?*

Cl : Avec une personne, on ne pouvait pas. Là, ils ont beaucoup travaillé depuis 2007, avec beaucoup d'outils… Là ce sont surtout des outils pour nous à ce stade. Mais si vous n'aviez pas une obligation de prise en compte dans les documents d'instruction, dans les procédures, en étant seule … Mais là, aujourd'hui, il y a une volonté, une commande politique, AES se renforce : on a un cadre un peu plus favorable. Mais d'avoir une seule personne dans toute une maison…

A l'époque, vous aviez rencontré une certaine réticence ?

Cl : Comme ce n'était pas une contrainte, c'était un peu… Moi je posais les questions au moment des CDO [Comités D'Orientation des projets], et puis ça donnait suite à des échanges avec les chefs de projet qui étaient intéressés. Mais voilà, on n'avait pas les moyens d'aller beaucoup plus loin.

Et quand vous êtes partie en 2007, quelqu'un a repris votre poste ?

Cl : Non, le poste a été supprimé en 2007.

Donc entre 2007 et maintenant, personne n'était en charge du genre à l'AFD ?

Cl : C'était pris en charge à travers les questions sociales.

Donc le genre n'était plus spécifiquement pris en compte ?

Cl : Non, ça transparaissait. D'ailleurs c'est une question qui se pose maintenant : est-ce que cette question doit être vraiment distincte, ou est-ce qu'on l'intègre aux questions sociales ? Si c'est trop intégré, ça risque à nouveau de disparaitre, mais ce n'est pas évident, parce que toute bonne analyse sociale devrait le faire.

Qui était la personne chargée des affaires sociales à l'époque et qui s'en occupe maintenant ?

Cl : Tout le monde à AES s'occupe de l'environnemental et du social. Ensuite, la répartition est sectorielle.

D'accord. Donc vous vous occupez de tous les aspects d'un projet, et les projets vous sont attribués en fonction de votre secteur ?

Cl : Oui. Je suis arrivée lundi, la semaine dernière, et je récupère le portefeuille énergie, tant sur les aspects sociaux et environnementaux. Et il y a des fiches sectorielles qui décrivent les enjeux sociaux et environnementaux sur chaque secteur.

Entre le moment où vous avez commencé à travailler sur le genre, et aujourd'hui où vous retournez dans la division, est-ce que vous avez observé une meilleure intégration du genre ?

Cl : Non.

Pensez-vous que cela va évoluer avec la stratégie genre ?

Cl : Je pense que oui. C'est au cas par cas entre les gens qui sont motivés et intéressés… Moi j'étais coordinatrice géographique au département Afrique ces dernières années, je relisais des documents d'instruction, des fiches d'identification, des notes de présentation de projet, des notes de conseil... Là où c'était pertinent, j'essayais d'introduire ces notions-là. Après c'est une notion de temps à accorder à ces questions-là. Mais tout bêtement, sur la première page de la fiche d'identification, vous avez la notation de projet en indicateur CAD. Vous avez les risques sociaux et environnementaux, ensuite les effets sociaux, donc c'est plutôt quels impacts positifs ça peut avoir, et ensuite la partie risque. Notre diligence, c'est d'essayer de prendre de plus en plus en compte d'enjeux, et puis d'avoir des objectifs avec les projets, mais nos obligations pour le moment c'est déjà d'essayer d'évaluer les risques et de les réduire. Par rapport à ce paragraphe-là et aux effets, j'essayais de voir si c'était coché 1, qu'est-ce que cela voulait dire. Des fois les gens cochent 1, c'est-à-dire « significatif mais secondaire », mais on n'avait rien sur le genre. Il faut

quand même être cohérent… Le travail c'est par exemple à ce niveau-là. Après ça veut dire que je vais en discuter avec le chef de projet.

Qu'attendez-vous de la stratégie au niveau de votre poste et aussi de l'intégration du genre à l'AFD ?

Cl : Je pense que ça va être un moteur pour davantage systématiser cette prise en compte, parce qu'il y aura un caractère obligatoire, comme cette stratégie sera adossée à la stratégie française du MAE. On figure dans le plan d'action, donc en termes de redevabilité et de suivi, on a des objectifs à atteindre. Ici, le fait de développer des outils et des formations, ça va … Après il faut aussi que ce soit intégré dans les procédures et les projets, tout ça va faire que, forcément, il va y avoir quelque chose qui se passe. Après maintenant, tout le processus d'élaboration de la stratégie est vraiment participatif, donc l'idée c'est que chaque département technique ou géographique fasse ses propositions. Parce qu'évidemment, du jour au lendemain, on ne va pas systématiser comme ça le genre, ce n'est pas faisable. L'idée c'est plutôt la progressivité, ce sera peut-être certains projets-pilotes, dans certaines géographies… Après tous les entretiens qui vont être terminés la semaine prochaine, avec l'appui d'une consultante, l'idée était de faire émerger auprès du département leurs propositions, leurs idées. Je ne pense pas que l'idée soit que tous les projets, du jour au lendemain l'intègrent, ce n'est pas faisable et pas toujours pertinent, même si la plupart des projets ont des enjeux ou des risques.

Selon vous, quels sont les obstacles qui ont empêché le genre de s'implanter durablement auparavant à l'AFD ?

Cl : Les mentalités. C'est aussi une question qui renvoie tout de suite au politique, qui nécessite une remise en cause des rapports de pouvoir. On voit bien que dans les projets, si on se limite à améliorer les impacts positifs pour les femmes, faire que cela n'empire pas leur situation : ok. Mais alors, passer à l'étape au-dessus d'*empowerment*, d'autonomisation et de renforcement des femmes, d'accès au pouvoir en parole, décision… Dans certains projets on arrive à le faire, mais difficilement… C'est aussi lié à notre champ d'activité, c'est ce que j'essayais d'expliquer au MAE la semaine dernière quand on parlait des marqueurs CAD. Ils voulaient absolument qu'on ait un nombre de projet avec objectif principal genre. Je leur expliquais que vue notre activité, vue la répartition des compétences entre le MAE et l'AFD, c'était eux qui allaient avoir des projets avec objectif principal, c'est eux qui ont des projets sur la gouvernance, c'est eux qui peuvent travailler sur l'*empowerment*, l'accès aux droits des femmes… Nous on ne peut pas avoir de projets qui soient « promotion des droits des femmes », cela relève du MAE, mais que ce soit l'objectif secondaire, ça oui, dans plein de projets on peut le faire. Il y a, effectivement, des mentalités à faire évoluer, mais je pense qu'ils ne demandent qu'à être convaincus, il y en a plein qui sont très intéressés et très ouverts. Cela en rajoute une couche, parce qu'il y a plein de diligences à faire, le

climat, le LAB, les risques financiers, les risques juridiques… c'est aussi cette crainte-là. Et une autre chose dont je n'ai pas parlé, c'est que l'AFD finance des contreparties, des partenaires, souvent des Etats, donc nous ne sommes pas les seuls à devoir être convaincus. Là on parle du siège, mais il faut aussi qu'on voit comment toucher les agences, parce que ce n'est pas un chef de projet, qui va une ou deux fois par an en mission d'instruction de supervision de projet, qui va prêcher la bonne parole à ce moment-là, qui va faire évoluer les convictions des bénéficiaires. Donc je pense qu'il faut vraiment qu'il y ait une sensibilisation et une formation des agences, qui sont en dialogue permanent avec les partenaires. Et le ministère, dans sa matrice, dans sa stratégie, fait dialoguer les ambassades avec les ministères de l'égalité dans les pays, oui, c'est important. Mais pour nous, l'enjeu, c'est un dialogue avec les ministères techniques avec qui on travaille. J'ai dit aux collègues du MAE l'autre jour que là-dessus on pourrait monter une expérience de collaboration intéressante, il faut qu'on travaille ensemble. Eux peuvent travailler sur des questions de gouvernance avec les ministères concernés, et nous avec les ministères techniques, et nous il faudrait peut-être qu'on arrive à monter quelques expériences dans quelques pays, que les ministères de l'égalité travaillent avec les ministères techniques. Parce que les ministères de l'égalité sont en général convaincus de ce qu'ils doivent faire, mais c'est une autre paire de manches qu'ils aillent prêcher la bonne parole et qu'ils soient entendus des autres ministères. Donc ça ne s'arrête pas ici. Si sur le terrain ils ne sont pas convaincus, ne savent pas comment faire et ne sont pas outillés, ça n'avancera pas non plus.

Merci beaucoup pour ces informations et pour votre temps.

[Au moment, où j'allais partir, elle m'interpelle et me dit :]

Cl : De toute façon je ne suis pas très optimiste pour le genre. Quand on voit la Banque Mondiale, tous les moyens qu'elle a investis, humainement et financièrement, et les résultats sur le terrain, ce n'est vraiment pas encourageant… Au final c'est comme le développement, c'est censé être lutter contre les inégalités mais bon…

Annexe 5 :
Entretien Marie Dubois, 17.09.2013

Bonjour Marie. A travers mon mémoire se pose la question de savoir comment est-ce qu'on en est arrivé à la stratégie genre aujourd'hui, j'aimerais donc discuter avec toi du processus d'élaboration de la stratégie.

M : Il faudrait que tu rencontres Pierre Faure, qui est à AES, il est à la division depuis 2007, et c'est lui qui répondait aux questions sur le genre quand quelqu'un en avait. Moi je suis rentrée à l'AFD en 2007, par le biais de la division de la stratégie, APR, et je travaillais sur les questions de migrations et de démographie. Et en septembre 2011, je suis rentrée à AES. Je suis rentrée enceinte, mais de trois semaines, donc je ne le savais même pas. Je suis arrivée, et comme ma grossesse était assez difficile, j'étais un peu bloquée sur Paris, et je me suis arrêtée assez vite, on s'est retrouvés dans cette période où l'Observatoire pour la parité, ainsi qu'un autre organisme, effectuaient l'évaluation du document d'évaluation stratégique de 2007. Ils faisaient un peu le tour des institutions françaises, MAE, AFD, pour interviewer différentes personnes à différents niveaux. On s'est tourné vers moi, un petit peu par hasard aussi, parce que j'étais dans ce positionnement neuf à AES. Or, quand on commence à AES, on ne s'occupe que des dossiers nouveaux normalement, donc l'activité n'est pas énorme au début, et va en augmentant au fur et à mesure que les dossiers avancent dans leur mesure d'instruction. Donc j'avais un peu de temps pour m'occuper de ces questions de genre, et j'ai préparé le dossier pour Jean-Yves Grosclaude. Ca date de novembre-décembre 2011, et ensuite il y a un eu un trou au niveau d'un an, pas au niveau de la division, mais moi je ne m'en suis pas occupée pendant un an, parce que je suis partie un peu avant mon congé mat', et j'ai pris six mois après.

Pendant ton absence, quelqu'un a pris le relais sur la question genre ?

M : C'était l'équipe en fait. Mais bizarrement, il ne s'est pas passé grand-chose pendant mon absence, c'était aussi le temps de l'analyse, de la rédaction du rapport, qui a mis –je ne sais pas pourquoi- longtemps à sortir, et moi je suis revenue début octobre 2012, et le rapport a été remis au ministre en janvier 2013. Finalement, j'ai repris le truc en rentrant, ça s'est bien déroulé.

Si j'ai bien compris, tu as pris naturellement les fonctions « genre » en arrivant à ton nouveau poste ?

M : Oui.

Tu les avais demandées ?

M : J'avoue que je ne m'en souviens pas. Je pense que forcément, on m'avait demandé si ça m'intéressait. En plus, j'étais la deuxième personne qui avait plus un *background* social, et Jean-Michel était un peu sous l'eau. En plus, ce n'est pas une personne qui aime l'institutionnel, le lien avec le MAE. Il est vraiment expert pour beaucoup de choses, mais pas pour ces choses-là (elle rit). Il était content, je pense, de passer le relais.

Tu disais avoir un background *social, quelles études as-tu faites exactement ?*

M : J'ai fait des études mixtes, sociologie et environnement, la moitié en France et l'autre à l'étranger. Parce qu'à l'époque où je faisais mes études, c'était il n'y a pas si longtemps, à partir de 1995, les questions de développement durable n'existaient pas encore en France, donc j'ai dû m'expatrier pour travailler sur la sociologie de l'environnement et de l'écologie.

Les questions de genre ont été abordées dans ton cursus ?

M : Forcément, dans les bases de la sociologie, oui. Mais de mémoire, je n'ai jamais eu de cours spécifique sur le genre.

Tu avais déjà travaillé sur cette question avant de le faire ici ?

M : Non. En fait, oui et non. Parce que dans mon précédent poste à l'AFD, sur les questions de migrations, il y a toute une problématique liée à la migration des femmes, qui est maintenant au même niveau que celle des hommes, alors qu'on a toujours l'impression que quand on parle d'un migrant, on parle d'un homme. Et sur le volet démographie, une grosse partie du poste est dévolue aux enjeux liés à la santé des femmes, aux demandes non-satisfaites de planification familiale, qui fait que les femmes ont plus d'enfants que ce qu'elles ne souhaitent, ce qui pèse sur leur vie quotidienne. Il y avait tout un volet sur cet aspect de la condition féminine.

D'accord. Et cela était lié à un engagement personnel ?

M : Honnêtement, je ne vais pas te dire que… je n'ai jamais été une militante du droit des femmes, j'ai une maman qui était à la fois féministe et complétement attachée à certaines règles d'entente masculin/féminin, donc je n'ai pas un historique spécifiquement féministe. Et d'ailleurs je pense que les féministes ont fait pas mal d'erreurs (elle rit).

Ton poste a donc un volet genre, mais en quoi consiste le reste de ta mission ?

M : Je travaille aussi sur les questions urbaines, les questions d'éducation et de santé.

Donc tu analyses les projets de ces secteurs-là, en fonction des enjeux environnementaux et sociaux ?

M : Voilà, c'est ça. Dans le cadre des thématiques éducation et santé, c'est assez facile de donner un appui sur la question liée au genre, surtout que je l'étudie déjà depuis plusieurs mois. Mais on voit que finalement, dès qu'on aborde la question, les gens n'y ont pas forcément pensé, mais il n'y a pas non plus de réticence énorme à ajouter la réflexion.

Est-ce que tu pourrais effectuer une rapide chronologie des choses que tu as accomplies en tant que coordinatrice du chantier genre ?

M : Déjà, ce titre-là n'est pas officiel, et je ne le recherche pas forcément, c'est la division qui le fait, et l'idée, c'est qu'au fur et à mesure on passe de quelqu'un qui a le genre à mi-temps dans son portefeuille à la plupart ou l'ensemble des personnes à AES qui ont 10% de leur temps sur ces questions-là. Oui, il faut toujours quelqu'un pour faciliter l'organisation d'un chantier, mais je demandais tout à l'heure à mon chef s'il voulait que dans mes cartes de visite le terme « genre » soit mentionné, et il a dit : « non, ce n'est pas la peine ». Dans la structure AFD, il n'y a pas de coordinatrice genre. Qu'est-ce que je fais ? L'avantage que j'avais, c'est que j'avais co-coordonné avec une collègue de la DO [Direction des Opérations] une stratégie sur les migrations, donc j'avais déjà un peu cette expérience d'activité, de montage de chantier maison, pour faire émerger des petites problématiques, qui sont des problématiques secondaires pour l'AFD par rapport aux objectifs principaux de plans d'affaires et autres. Ce qui est intéressant, c'est que je ne suis pas rebutée à l'idée de travailler sur des enjeux qui ne sont pas centraux, ça ne me pose pas de problème. Ta question c'était : « qu'est-ce que je fais ? ».

Oui, en fait en quoi consiste concrètement le montage du CIT ?

M : Tu as vu cette note qu'on avait faite de l'organisation du chantier genre ? L'idée était vraiment d'identifier comment on allait pouvoir faire remonter les idées et les propositions pour avancer sur l'intégration du genre, par les différentes structures de la maison, de la DRH à la recherche, en passant par les partenariats et nous, qui nous occupons plus de la DO. Donc la tâche c'est d'amener tous ces gens à nous apporter leur contribution, voire à les aider à les produire, pour les sectoriels et les géographiques. C'est vrai qu'on a quand même un fort rôle de relance, de motivation, parce que c'est nous qui porterons la responsabilité du document, de son amélioration, de la défense à l'égard des tutelles. C'est vrai que dans cette perspective de partage avec l'extérieur, il y a un gros travail dans ce qu'on fait, qui est de faire le lien avec les partenaires, notamment les tutelles, qu'on essaye de garder en bon entente, et de travailler de façon cohérente avec la stratégie.

Est-ce que vous vous êtes appuyés sur ce qui avait été fait avant pour vous aider dans vos différentes tâches ?

M : Oui, ce sont des travaux qui ont souvent été mentionnés dans les réunions sectorielles et cela permettait de montrer que ce n'était pas un effet de mode, que les gens en parlaient déjà depuis l'an

2000, finalement c'est une mode qui perdure et donc il va falloir trouver une façon de le faire. Par contre, moi j'ai fait tout un travail de reclassement de toutes les archives, j'ai intégré tous les éléments des archives dans notre classement actuel. Les outils d'hier et ceux des autres bailleurs se mélangent. Par contre, j'avoue que je n'ai pas l'historique total, mais l'approche sur le genre avant n'était pas faite sur commande de la hiérarchie, c'était plus une approche demandée par des chargées de mission ponctuelles, qui ont, pendant leur temps de travail de 2-3 ans, fait ce qu'elle pouvaient dans leur thématique, dans certains chantiers sectoriels et sur certaines problématiques, et donc qui n'ont pas pu développer une vision globale. En tout cas, qui n'ont pas réussi à faire avancer cette position jusqu'à un point d'ancrage. On a retrouvé des notes –je ne me souviens plus de la date - sur l'intégration du genre dans le cycle de projet, qui est une note parfaite, mais tellement parfaite que pas appliquée. C'est vrai que nous, à chaque fois qu'on est en lien avec les sectoriels, ou en lien avec la consultante ou autres, dans la présentation des objectifs, on cherche à faire en sorte que les choses avancent un peu. L'idée n'est pas de produire une stratégie parfaite, lisse, qui ressemble à toutes les autres, mais quelque chose d'ancré qui corresponde à ce qui peut être fait. Je suis sûre qu'on va avoir plein de commentaire des ONG etc., mais moi je préfère que les choses avancent un peu d'ici à 2017 et que le document stratégique traduise ces avancées possibles plutôt que de créer un document ex-nihilo dans notre coin, qui ne serait lu ou connu par personne, parce que le document d'orientation stratégique sur le genre de 2001, personne ne le connaissait dans la maison. Donc ces chargées de mission genre n'ont pas réussi à l'ancrer. Je ne critique pas du tout leur travail, parce que pour avoir travaillé sur des thématiques parallèles, au cœur d'activités de la maison, c'est très difficile de rentrer au cœur de cette activité s'il n'y a pas de demande hiérarchique. L'avantage que l'on a dans ce chantier aujourd'hui, c'est le fait que l'on est à la croisée de plein de chemins : on a une demande du ministre, on a eu la chance d'avoir les conclusions du CICID du 31 juillet, on a une directrice générale qui identifie le sujet – je ne sais pas si c'est un bien ou un mal- mais en tout cas Bercy lui a imposé quelqu'un, elle l'a mis sur le genre. Ça peut être de l'affichage, je n'en sais rien, en tout cas ça veut dire que dans sa tête c'est une thématique présente. Après, nous on peut proposer des choses, on verra bien ce que le COMEX en fait, ce que la Direction générale en fait. Par rapport aux questions d'ambition, je trouve que de par les échanges que j'ai eu avec les gens du terrain, il y a un gros besoin de compréhension, mais il n'y a pas forcément de réticence absolue et définitive. Les anciens disent que l'AFD a une force d'inertie énorme, mais cela ne veut pas dire qu'elle ne peut pas bien intégrer une fois que c'est dedans, des choses. C'est pour ça que je suis optimiste, j'y crois.

Est-ce que tu as remarqué une évolution entre le moment où tu avais rencontré les différentes divisions la première fois, pour faire une introduction du sujet, et aujourd'hui, où tu les rencontres pour qu'ils mettent en place leurs objectifs ?

M : L'intérêt d'avoir organisé ces ateliers en deux temps avec les sectoriels, c'est que déjà ça les oblige pendant 3 heures à se poser. Les ateliers sont vraiment construits pour que ce soit eux qui parlent, moi je n'interviens pas, je prends juste des notes. La consultante anime, et elle est là pour leur faire sortir leur vision, ce qu'ils ont envie de faire, comment ils comprennent la problématique, de quoi ils auraient besoin pour avancer… avec plus ou moins de succès selon les divisions, mais aussi suivant le nombre de personnes qui ont participé, qui sont plus ou moins placées. En tout cas je trouve que les gens ont joué le jeu, après c'est peut-être parce qu'à l'AFD ils sont polis. Mais ils auraient très bien pu dire : « Non, là je ne vais pas passer deux heures sur le genre ». On avait quasiment systématiquement les chefs de division, notamment FIN par exemple, je pensais que rien ne sortirait de la réunion. Je n'envisageais même pas une deuxième réunion avec eux, mais on a eu deux heures de réunion intéressantes avec eux, et on va en avoir une deuxième. Moi j'ai même proposé qu'il n'y en ait pas, mais eux on dit : « Si, on reprend le truc ». Après, là où il va falloir qu'on soit assez forts dans le CIT, ça va être de poser au COMEX un certain nombre de questions sur comment eux vont harmoniser les différentes demandes qui émergent des tutelles et qui vont vers les chefs de projet, parce qu'on ne peut pas demander aux chefs de projet d'être plus productifs, de faire les projets plus rapidement, avec des plus gros montants, et en même temps de rajouter des thématiques à leurs études de faisabilité. Là, pour l'instant, on interroge le niveau chef de projet/de division, mais eux ne peuvent pas synthétiser toutes les contraintes dans lesquelles on les met. Donc même si c'est un sujet qui les intéresse, sans même le maîtriser, le comprendre totalement, ils disent : « Je ne peux pas. Je n'ai pas les billes, le temps de me former, d'aller plus loin, donc comment est-ce que je vais argumenter auprès des partenaires ? ». Ça, c'est un peu la différence entre la stratégie parfaite, lisse, et la réalité du quotidien.

Tu parlais de la nouvelle personne qui avait été nommée par Anne Paugam pour s'occuper du genre. A quel département est-elle rattachée ?

M : Elle est rattachée à RXP, à Catherine Garreta. Elle n'est pas dans une division, elle a été mise comme ça, en électron libre. Et ne me demande pas son rôle, je ne sais pas, on a une réunion demain, je ne sais pas si c'est avec elle ou pas.

Et elle sera déconnectée du travail qui a été fait jusqu'à présent ?

M : Pas forcément. Je ne sais pas ce qu'on lui a dit. Elle a été embauchée, elle a rencontré des gens, mais je n'ai aucune idée de ce qui lui a été dit ou promis.

Elle est arrivée quand dans les murs ?

M : Hier. Je ne sais pas si tu as vu l'article du Monde, à la fin de l'article, l'intitulé de ce qu'elle va faire, c'est en partie ce que je fais aujourd'hui. Donc peut-être que demain je ne fais plus de genre. Pas de problème, je m'y suis préparée (elle rit). Mais je ne sais pas du tout.

Sinon, tu disais que les gens étaient assez intéressés par la question du genre ?

M : Il ne faut pas non plus exagérer (elle rit). Je pense en fait que les chefs de projet et de division sont bien conscients que l'AFD ne prend globalement pas assez de temps pour regarder cette question de bénéficiaires, donc notamment les femmes mais aussi les vieux, les jeunes, les handicapés… En fait je pense qu'il y a beaucoup de gens qui sont intéressés et qui lient cette problématique du genre à cette problématique plus globale de : « A qui on s'adresse ? Qui est consulté ? Etc. ». En fait les méthodologies d'approche sur le genre se retrouvent pour les autres problématiques sociales. Après, ils sont quand même dans leur temps du projet. Donc ce qu'il faut qu'on arrive à leur faire acquérir, via notre appui AES ou des formations ou autre, des réflexes de questionnement qui feront que dès le départ, ils se poseront la question. Par exemple, qu'ils se demandent pour une route qui contrôle le tracé et à quel besoin cela répond. La question nous a été posée à plusieurs reprises : est-ce qu'un projet qui intégrera mal le genre ne sera pas financé ? Je connais la réponse d'avance, il n'y a même pas besoin de la poser au COMEX : ça sera financé, parce que ce qui est mis en premier point, ce sont quand même ces objectifs financiers, de machine qui continue de rouler. Là-dessus, je ne me fait pas du tout d'illusions. Mais l'AFD n'a pas été créée pour être une institution de promotion de l'égalité homme-femme dans le monde ! On a les instruments de financement du développement, dans la mesure du possible on va essayer d'intégrer cette égalité homme-femme, mais cela ne deviendra jamais la priorité. Et je trouve aussi que le danger, quand on se concentre sur une petite thématique, c'est d'oublier le reste.

Pour mesurer la prise en compte du genre, vous aviez proposé que 50% des projets AFD soient 1 ou 2 indicateur CAD. Tu sais où nous en sommes aujourd'hui ?

M : Non, moi j'avais fait une requête sur la liste des projets 1 et 2 en 2011, au moment des entretiens. Le marqueur est très très mal renseigné, donc ça prend du temps pour un résultat assez faible. Ce n'est pas fiable, il y a des projets qui sont marqués 2, qui n'ont rien à voir avec du genre, il y en a qui sont marqués 0, qui donc n'apparaissent pas dans les fiches et qui devraient être marqués 1… Aujourd'hui il n'y a pas de données fiables en fait.

Remplir ces critères relève de la responsabilité des chefs de projet ?

M : Oui.

La stratégie est mise en place sur la demande de Canfin, cela s'est produit à la suite de l'évaluation du DOS Genre, mais qui avait été commandée en quelle année ?

M : L'évaluation c'était entre fin 2011 et début 2013, elle avait été commandé par le ministre de la coopération, je ne sais plus lequel.

Et une fois que le ministre a écrit à Dov Zerah, comment le chantier a-t-il été transmis à AES ?

M : Comme on s'occupait déjà de la problématique, cela s'est fait naturellement. Il n'y a pas eu de note interne disant qu'AES allait s'occuper de ça.

Et est-ce que tu considères que l'imposition du haut est une bonne chose ?

M : Si on se base sur une leçon de l'histoire, on voit bien que les démarches qui ne sont pas validées par le conseil d'administration ont peu de poids. Les deux chargées de mission « genre » qui se sont succédées n'ont pas réussi à ancrer la démarche, on va voir si une démarche qui vient du haut y arrive plus !

Tu penses que c'est la principale différence entre ce qui a été fait avant et ce qui est fait maintenant ?

M : A vrai dire, je n'ai jamais rencontré Geneviève Verdelhan-Cayre, donc je ne sais pas si elle avait reçu des commandes spécifiques de la Direction générale ou pas, et je ne peux pas comparer par rapport à ce qui se fait aujourd'hui.

Dans le processus de la stratégie, est-ce que tu considères qu'il y a déjà eu des réussites ?

M : En fait, je pense que c'est comme pour les migrations, ce qui est le plus intéressant dans une stratégie, c'est le processus. Parce que c'est le moment où on prend le temps de parler des thèmes. Ensuite, une fois que c'est validé, en interne, peu de personnes se réfèrent au document. Il y a trop de thématiques à l'AFD pour créer des groupes de travail : biodiversité, sécurité alimentaire, villes durables, villes inclusives… Tu pourrais avoir des groupes pour tout, c'est impossible à gérer. Le défi c'est plutôt de rester sur une dynamique, créée pendant le processus d'élaboration, et cela dépendra vraiment des moyens qui nous seront donnés. On a proposé un budget pour des formations, parce que c'est quand même ça qui va maintenir la dynamique intellectuelle du chef de projet face à son projet, donc j'espère qu'on aura ce budget et qu'on nous donnera le temps de monter ces formations début 2014. Entre début novembre, date où on devrait avoir un projet de texte, et la date de validation par le CA, les équipes vont être assez peu consultées, c'est un long laps de temps sans parler d'une thématique. Après, il ne faut pas que ça reparte dans les limbes de l'oubli.

Quel sera ton rôle pendant cette période ?

M : On sera toujours dans le processus, parce qu'une fois que c'est approuvé par le COMEX, on fait le lien avec chaque tutelle, on va les voir. En tout cas, nous l'avions fait sur les migrations. On organise les réunions avec la société civile.

Afin de t'assister dans ta mission, tu as embauché une stagiaire. Quels étaient tes besoins envers elle ?

M : Déjà, je ne suis pas à plein temps sur le genre, donc c'était intéressant d'avoir quelqu'un à plein temps, là-dessus, qui avait une formation à la base, que je n'ai pas. Le fait de travailler avec quelqu'un te force à bosser aussi, tu dois lire des trucs, te plonger, réfléchir, participer à l'organisation du travail… Une stagiaire t'oblige à te mettre sur tes dossiers, plus l'appui, autre, que Lola a apporté sur chaque dossier.

Et à son départ, ce sont toutes les personnes d'AES qui vont travailler sur le genre ?

M : Là, on a une formation d'une journée et demie, que pour nous, début novembre, pour qu'on rentre sur les thématiques sur lesquelles chacun travaille, pour se former sur « comment appuyer sur le genre les projets sur lesquels on travaille ». Il y aura toujours ce travail de redevabilité à l'égard des ministères, qui vont toujours avoir besoin d'une porte d'entrée à l'AFD pour savoir où on en est sur le suivi du CIT. Après, est-ce qu'on nous donnera ce rôle, où est-ce que ça ira à Safia Otokoré, je ne sais pas.

Le CIT planifie le genre sur 2014-2017. Y a-t-il quelque chose de prévu à l'issue du CIT ?

M : Le Haut Conseil à l'Egalité homme-femme va évaluer la stratégie française. On échange avec eux en ce moment pour savoir comment ils vont évaluer la nôtre, parce qu'il y a une grande partie de la stratégie française qui dépend de ce que va faire l'AFD. Leurs évaluations seront annuelles.

Et tu penses que les évaluations vont faire état d'un changement réel ?

M : Je suis optimiste, mais réaliste ! Je pense que si on arrive fin 2014 à avoir des gens formés, qui ont à leur disposition des grilles de questionnement, qui ont une connaissance de là où ils peuvent aller chercher les outils dont ils ont besoin, si dans beaucoup d'études de faisabilité, il y a cette problématique du genre intégrée, ils vont aussi voir l'intérêt, et comment leurs projets devraient être dessinés différemment ou pas, ça sera déjà une première phase. Même moi je ne suis pas capable aujourd'hui, de dire concrètement qu'il y a un intérêt réel à intégrer le genre dans les études de faisabilité. Forcément je ne le dis pas, je le vends (elle rit). Mais après il faudra voir le retour réel, le rapport des consultants sur les études de faisabilité et autres. Il y a plein de choses qui ensuite ne dépendent plus de nous, la maison est trop grande. On est 7 à AES à donner un appui, on est face à 120-150 chefs de projet, plus toutes les agences. On ne peut pas suivre, juste impulser et dire : « N'oubliez pas ça », mais on ne peut pas suivre de façon proche. C'était aussi l'idée de l'approche décentralisée, les feuilles de route par secteur, c'était pour que les chefs de division se mobilisent eux et puissent regarder, chaque année, leur feuille de route, et se dire : « On a bien avancé ». Tu vois, la division éducation, ils sont hyper motivés, il n'y a pas de problème ! On n'a pas besoin de les relancer, après je ne pense pas que ça soit le cas pour toutes les divisions. Mais ça on le sait, c'était un élément de base. Après, les indicateurs du MAE, ces objectifs de 50% de projets 1 et 2 à atteindre en 2017, ça ne va pas être facile à atteindre si on classe vraiment les

projets. C'est facile de noter, ce n'est pas un problème, on peut dire : « Lui on va le mettre en 1 parce qu'il nous manque des projets », mais ça ce n'est pas mon type d'approche. Je préfère dire : « On est à 35%, c'est difficile d'impliquer TED, c'est hyper difficile et c'est eux qui ont le plus de projets ». Et encore, on a négocié pour que ça soit par nombre de projets et non par volume de financement, ce qui n'a rien à voir. Mais ça ne va pas être évident du tout. Pour moi, ce chiffrage est un objectif secondaire. Nous on essaye, dans nos réunions avec les sectoriels, de faire passer ces chiffres hors de la discussion, pour que le cœur de la discussion ne soit pas : « comment atteindre ces 50% », parce que si on ne comprend pas de quoi on parle, on ne peut pas comprendre ce qu'est un projet marqué 1 ou 2. Cette discussion est à avoir avec la hiérarchie, il faut qu'elle continue d'afficher cette problématique, sinon on n'y arrivera pas et en 2017, on ne pourra pas dire à nos tutelles qu'on est arrivés à nos 50%. Mais ça, c'est à assumer par la hiérarchie, c'est là où il faut bien distinguer les rôles des différents niveaux.

Si le quota n'est pas atteint, qu'est-ce qui se passe au niveau des tutelles ?

M : Rien (elle rit). Mais c'est la même chose pour les autres thématiques, il n'y a pas de système de bâton/carotte. Ce n'est pas propre au genre ce mécanisme. On se fixe des objectifs internes, après c'est bien d'avoir un regard extérieur pour tenir ces objectifs, le cap, mais finalement c'est comme quand on est face à soi-même, on peut se fixer des objectifs, mais on n'y arrive pas toujours ! On ne va pas se fouetter parce qu'on n'y est pas arrivé. Je pense que le gros défaut des stratégies, c'est qu'on fait comme si on écrivait des stratégies à 30 ans, mais qu'on veut appliquer à 3 ans. On n'a pas cette notion de temporalité dans la stratégie française, cette notion de « d'où l'on vient » pour arriver à ces 50%. 50% qui devaient être 90% à la base, c'est là qu'on voit qu'il y a déjà peut-être une méconnaissance des activités des uns et des autres, des mécanismes de financement, et des limites. On demande beaucoup plus à l'AFD en termes de redevabilité, de qualité environnementale et sociale aujourd'hui, donc nous à AES on est contents parce qu'on a une visibilité sur nos sujets et on nous écoute plus et on fait plus attention à nos problématiques. Mais en dehors, les chefs de projet n'ont pas eu 2-3 personnes en plus par équipe. Finalement notre positionnement est très facile, sauf que les chefs de projet ont aussi envie d'avoir une vie chez eux le soir, ils sont beaucoup en mission, ce n'est pas un poste facile du tout. Je pense qu'ils ont déjà beaucoup de contraintes, et qu'on n'a pas besoin de leur en ajouter si leurs objectifs ne sont pas atteints. Après, ils peuvent aussi dire – et certains l'ont dit - que c'est à AES de renforcer son appui, mais il faut voir quels moyens on nous donne aussi. Pour l'instant il n'y a personne à plein temps, ce qui est un choix - honnêtementk en ce moment je suis déjà quasiment à temps plein là-dessus, mais c'est très temporaire. C'est peut-être plus intéressant d'avoir 10 personnes, qui peuvent forcément discuter avec plus de gens, même si elles sont moins expertes, que d'en avoir une qui a une capacité temporelle limitée, et qui ne connait pas toutes les thématiques non plus… On n'a pas forcément des sensibilités égales sur toutes les thématiques. Je ne suis pas capable d'argumenter

sur l'autoroute de la même façon que sur l'accès à l'école par exemple, donc c'est bien d'avoir des expertises différentes. Pour l'instant, c'est le schéma qu'on propose, avec, si c'est possible et si on a le budget, des formations courtes, par exemple trois demi-journées sur six mois, avec entre temps une permanence de tutorat s'il y a des questions pour que les chefs de projet, quand ils sont face à leur projet et non pas en formation, puissent écrire un mail en disant qu'ils ne voient pas comment intégrer le genre dans cette situation. L'idée, c'est cette formation continue, aussi au niveau d'AES.

Merci beaucoup !

Annexe 6 :
Entretien Lola Gonzales, 18.09.2013

Bonjour Lola . J'effectue un mémoire sur la place du genre à l'AFD, et dans ce cadre, j'aimerais approfondir ton rôle dans le déroulement de la nouvelle stratégie genre. Depuis quand es-tu à l'AFD ?

L : Depuis le 16 avril.

Combien de temps restes-tu?

L : Six mois, avec une interruption de stage de deux semaines pour mes vacances, donc je termine le 31 octobre.

Quels ont été ta formation et ton parcours avant ce stage ?

L : Moi je suis ingénieur environnement, de l'Université Computencia de Madrid. Après ma formation d'ingénieur, j'ai travaillé pendant 4 ans et demi dans un bureau d'études environnementales. Là, j'ai décidé de compléter mon profil technique avec un côté un peu plus social, avec une formation post-diplôme en genre et développement, que j'ai suivie dans une institution espagnole qui s'appelle « Instituto Universitario de Cooperación y de Desarollo » [Institut universitaire de coopération et de développement].

Cette formation a duré combien de temps ?

L : C'était un mois, c'était vraiment court comme formation.

Et juste avant ton stage, tu faisais encore des études non ?

L : Ah oui, effectivement, tu as raison (elle rit)! Là je suis venue en France et j'ai commencé là-aussi une formation post-diplôme, un bac +6, qui s'appelle « Forêt, Nature, Société » à AgroParisTech. C'est une formation multidisciplinaire qui combine la gestion forestière, avec de la sociologie, de l'économie et de l'anthropologie. C'est très tourné vers l'international.

En plus de ton diplôme « genre et développement », tu as eu d'autres formations ou expériences sur le genre ?

L : C'est vrai que j'ai toujours été proactive par rapport à ça, mais c'était toujours un peu moins professionnel. J'ai fait pas mal de formations avec des ONG espagnoles, qui ont une spécialisation en genre. J'en ai fait avec Action contre la Faim à Madrid, et une autre avec Ecologistas en Acción, qui sont très engagées par rapport en genre - ils combinent l'écologie et le genre- et j'ai fait une formation avec eux.

Donc je peux en conclure que le genre est une question qui t'a toujours intéressée ?

L : Tout a fait, c'est une question qui me tient à cœur et qui me préoccupe assez.

C'est pour cette raison que tu as choisi de postuler au stage proposé à l'AFD ?

L : Tout à fait, cela n'a rien à voir avec ma formation en elle-même, cela venait vraiment un intérêt personnel.

Selon toi, qu'est-ce qui fait que tu as été prise ?

L : La personne qui m'a embauchée m'a expliqué que c'était mon côté technique qui avait été assez important dans la sélection. Elle cherchait quelqu'un qui avait une connaissance technique forte dans l'environnement, qui est le cœur de la division. A priori, c'est ce qui m'a offert un avantage par rapport aux autres candidates.

Concernant ton stage, quel en est l'intitulé exact ?

L : Je crois que c'est « appui à la rédaction d'un cadre d'intervention transversal ».

Que fais-tu exactement dans le cadre de ce stage ?

L : J'étais tout le temps en appui de la mise en œuvre du processus participatif de l'élaboration du CIT, qui a consisté à préparer des rendez-vous et des entretiens avec les différentes divisions opérationnelles et géographiques, élaborer un benchmark « genre » des différents bailleurs de fonds, plutôt ceux qui sont proches de l'AFD en termes de modes de fonctionnement. J'ai aussi fait une analyse assez profonde des outils méthodologiques d'analyse des approches « genre » des différents bailleurs de fonds. Là on en est plutôt à la deuxième partie du processus d'échanges avec les opérationnels, on a de nouveau des ateliers avec eux. (Elle réfléchit) Je pense que plus ou moins, oui, c'est ça.

Pour le benchmark, j'ai rencontré Claire Martin hier, qui m'a dit qu'elle avait eu une stagiaire également en charge de faire un benchmark. Tu t'es appuyée sur ce précédent travail ?

L : C'est vrai que j'ai su ça… pas totalement à la fin de mon travail mais … (elle rit). J'ai révisé un peu ce qu'elle avait fait, mais c'est vrai que la commande que j'ai reçue est un peu différente de la sienne. Je pense qu'elle n'a pas eu l'opportunité de discuter avec les points focaux « genre » des bailleurs de fonds, et moi oui. Pour elle je pense que c'était plutôt un travail bibliographique, de consultation des documents des bailleurs, moi c'était plus basé sur des échanges à l'oral.

Sinon, tu as utilisé d'autres travaux produits auparavant par la division ?

L : (elle réfléchit) Pour les activités que nous avons effectuées jusque là, pas tellement. Je pense qu'on va plus s'appuyer maintenant sur ce qui a été fait, parce qu'on va rédiger le CIT en prenant en compte l'historique « genre » qui a été fait. Mais c'est vrai que par rapport aux échanges avec les divisions, non, on n'a pas tellement regardé ce qui avait été fait avant. Et par rapport au benchmark, comme je te le disais, on n'a pas… Je dois te dire que ce n'était pas une priorité de la commande de la personne à qui je suis redevable de voir ce qui avait été fait. Il y avait aussi cette préoccupation de Marie de faire ressortir les questions, les opinions des divisions par rapport à « comment faire, comment aller plus loin ? ». Elle n'a pas eu la démarche de regarder le passé, mais plutôt le présent, avec les personnes présentes, voir comment est-ce que nous, nous pouvons le faire. Du coup on n'a pas fait tellement attention au passé.

Au moment où tu es arrivée en stage, quelle a été l'urgence, la première chose que l'on t'a demandé de faire ?

L : Je pense qu'il y avait cette réunion du lancement du chantier genre, qui était assez urgente à ce moment-là, parce qu'elle était prévue pour très très tôt, le 15 mai. Finalement elle a été repoussée, mais je pense que c'était ça la première chose : la préparation de la réunion.

Quand tu es arrivée ici, est-ce que ton rôle a été tout de suite compris et accepté, ou est-ce que tu t'es plutôt sentie dans le besoin de le justifier ?

L : Tout s'est très bien passé, il y avait aussi Pierre Faure qui était très disponible pour parler du sujet, Jean-Noël Roulleau de la même façon, il a été très disponible.

Tu as été en contact avec toutes les divisions opérationnelles lors des réunions. Au tout début, quel était le sentiment général sur la question du genre ?

L : Je me souviens que les premières réactions m'ont surprise, parce que les gens n'étaient pas forcément sur la défensive. J'avais l'idée que j'allais rencontrer une attitude un peu plus dérangée. Mais finalement c'était plutôt qu'ils avaient une méconnaissance du sujet. En tout cas, j'avais d'un côté l'impression qu'ils voulaient parler du sujet, qu'ils avaient des idées etc., et de l'autre qu'ils ne connaissaient pas forcément. Ils nous disaient qu'ils ne savaient pas comment s'y prendre, ce qu'était exactement le genre, ils nous posaient beaucoup de questions. Voilà, c'était l'impression que les gens étaient face à quelque chose d'inconnu et qui n'était pas maitrisé.

D'accord. Donc tu n'as pas rencontré de négation du problème « genre » ?

L : Sauf, peut-être, des situations très concrètes, où on voyait qu'il y avait une personne qui était déjà un peu plus loin dans les réflexions et qui était vraiment sur la défensive : « ces sujets-là n'appartiennent pas à l'AFD, on ne peut pas réagir par rapport à ça », mais c'était vraiment ponctuel, je n'ai pas le souvenir de beaucoup de personnes qui ont eu cette réaction.

Et entre ces premières réunions et celles que tu as aujourd'hui, est-ce que tu as le sentiment que le genre a été mieux approprié ?

L : Il y a de tout (elle rit) ! Il y a des divisions qui sont très motivées par le sujet et donc qui ont beaucoup évolué depuis le début, comme EDU par exemple. Ils étaient très réfractaires au début, parce qu'ils partaient de la base qu'ils faisaient déjà beaucoup de choses par rapport au genre, et là, ils se sont rendus compte qu'ils pouvaient encore faire plus, et ils sont motivés pour le faire. Ca, ça fait du bien ! Il y a d'autres divisions qui sont encore perdues, comme TED par exemple, ils ont l'impression qu'ils ne sont pas concernés. Ils se sentent obligés de dire et de produire quelque chose, mais intérieurement ils pensent ce n'est pas à eux qu'il faut demander ce type de trucs. C'est assez varié.

Est-ce qu'il y a des arguments qui reviennent souvent pour refuser d'intégrer le genre, ou pour expliquer la difficulté à le faire ?

L : Oui, il y en beaucoup, il faudrait que je fasse la liste (elle rit) ! Alors, l'argument le plus commun est : « L'AFD ne peut pas aller jusqu'au bout du bout », c'est-à-dire que l'AFD ne peut pas penser aux bénéficiaires finaux dans les interventions, on atteint tout le monde et il ne nous est pas possible de distinguer les bénéficiaires. Il y a aussi l'argument de l'instrument de financement, autrement dit on ne peut faire ça qu'à travers les subventions, on ne peut pas faire du genre avec des prêts ou l'aide budgétaire aux Etats, ça ce n'est pas possible. Quoi de plus ? Dans les

thématiques transports, urbain, énergie, là il y a l'argument selon lequel la partie sociale des projets est minimale et donc on ne peut pas agir par rapport au genre du tout. Du coup l'argument : « Vous pouvez plutôt aller voir du côté EDU ou SAN », cela revient tout le temps ! Il y a aussi la couche supplémentaire, mais je l'ai entendue beaucoup de la part d'AES, qui dit qu'il ne faut pas surcharger le chef de projet, mais de leur part à eux, je ne l'ai pas tellement entendu. Je l'ai entendu, mais pas autant. C'est intéressant. Après aussi, la marge de manœuvre avec les maîtres d'ouvrage : les chefs d'agence n'ont pas la légitimité pour demander tout ça, parce que si ce n'est pas une priorité du maître d'ouvrage, on n'en a rien à faire. Je pense que c'est à peu près tout. Enfin, les chefs de projet ont aussi l'air préoccupé par le suivi. J'ai souvent entendu qu'ils n'avaient pas les moyens pour suivre les projets. Le suivi en général à l'AFD n'est pas très bon, du coup on ne peut pas savoir, déjà dans l'identification et la définition des indicateurs, on n'a pas d'indicateurs clairs par rapport au genre. On n'a pas non plus les moyens d'obtenir ces informations des maitres d'ouvrages. C'est aussi lié à ça, si tu mènes des actions genres qui ne vont pas être mesurées parce que tu n'as pas les moyens, ça ne sert à rien.

Si je résume le processus, les agents étaient au départ pas très concernés par la question et en manque de connaissance, et aujourd'hui ils sont en train de s'approprier le sujet. C'est ça ?

L : Oui, ça a été la logique participative que la division AES a essayé de mettre en place avec le CIT.

La consultante, Marlène Buchy, est arrivée alors que le processus était déjà bien avancé. Quand était-ce exactement ?

L : Elle est arrivée mi-juillet.

Comment expliques-tu cette date ?

L : Je ne sais pas. C'est vrai que moi j'avais demandé à Marie pourquoi elle arrivait au milieu du processus. J'ai l'impression que c'est parce que la commande est arrivée tard, on avait peu de temps, donc on s'est lancés dedans sans trop réfléchir.

Le CIT est bien avancé. Pendant tout ce processus, estimes-tu qu'il y a déjà des réussites ?

L : Moi j'ai l'impression que toutes ces réflexions, tous ces débats qu'on a eus avec les divisions sectorielles et géographiques ont été utiles pour la maison. On en parle un peu partout déjà, pour moi c'est déjà un premier pas que tout le monde ait entendu parler du genre à un moment donné,

que tout le monde se soit posé la question. Ca ne veut pas dire que ça va aboutir à quelque chose de très puissant, mais j'avais l'impression que c'est quelque chose qui n'avait pas été fait avant. Après, je pense qu'on a pas mal approfondi les stratégies des autres bailleurs de fonds, et qu'on a une connaissance, au moins dans la division AES, des stratégies qui existent et des outils qui peuvent servir à l'AFD. Il faut capitaliser cela et voir si ça peut s'appliquer à la réalité AFD. Mais je pense qu'on a pas mal avancé pour consolider des bases afin construire plus.

Selon toi, quels sont les obstacles qui pourraient limiter l'impact du CIT ?

L : C'est vrai que j'ai beaucoup de questions à propos de l'appropriation par les divisions. C'est vrai qu'ils ont parlé du sujet, mais je n'ai pas l'impression qu'ils sont allés suffisamment loin pour s'approprier le sujet. Et je pense qu'il manque aussi un travail beaucoup plus approfondi avec les Agences et les chefs de projets, on n'a presque pas parlé avec eux.

Oui, parce que pour le moment, la stratégie s'est limitée au siège. J'ai compris qu'il était prévu qu'il y ait des formations pour les Agences par la suite, mais donc tu me dis que pour le moment, il y a eu très peu de dialogue ?

L : On a fait quelques entretiens, avec quatre chefs d'Agence, mais ce n'est pas significatif. Il y en a 80, donc j'ai l'impression qu'on va produire quelque chose qui ne va pas être consensuel avec toutes les parties de la maison, enfin qui n'a pas été consensuel avec tout le monde. Je ne sais pas comment les Agences vont recevoir ça, en quoi ça va leur servir, comment elles vont intégrer ça dans leur travail… je n'en ai aucune idée. Ca me paraît être une faiblesse du processus.

En parlant des gens que vous avez rencontrés : vous avez échangé avec les divisions géographiques et sectorielles, et sinon, avec qui vous êtes-vous entretenues ?

L : On est en contact avec deux filles de PSP, une spécialiste des indicateurs et une autre qui est plutôt en charge des formats des CIT. Après on est aussi constamment en contact avec DPO, avec DRH par tellement, avec vous [REC] évidemment, avec EVA bien sûr. Enfin, on a échangé plusieurs fois avec Corinne, même si on n'a pas tellement avancé. Je pense que c'est tout. Ah oui, il y a aussi la communication. Avec eux, on a parlé de la possibilité de faire un blog pour échanger avec la société civile, comme cela se fait aujourd'hui avec le CIT biodiversité. C'est dans l'air.

Es-tu optimiste vis-à-vis de cette stratégie genre ? Quelles sont les choses qui te font penser que cette fois-ci, cela va marcher ?

L : Alors, tu as deux choses. La première, c'est que cette fois-là, le processus a été mis en marche grâce à une commande, qui vient d'une tutelle. Il y a aussi l'appui de la directrice générale, qui s'est manifestée plusieurs fois positivement. Elle l'a mentionné dans ses discours, et on a passé plusieurs notes à la direction générale, c'était juste avant la version définitive de la stratégie genre au MAE. Marie a fait un résumé, et ça a été envoyé à la directrice générale. Et là, elle nous a renvoyé la note avec des commentaires écrits à la main. Elle a fait des commentaires sur l'implication des agences, la formation etc. Elle a vraiment exprimé son intérêt pour le sujet.

Ses commentaires demandaient de faire plus d'efforts ou au contraire, de restreindre les ambitions ?

L : Un peu des deux. Surtout, en disant qu'on n'avait pas tellement de moyens, donc ne pas prévoir trop de choses, rester réalistes. Donc ces éléments peuvent aider. Après, il y a la question de l'appropriation par les agents. C'est une chose différente je pense, parce qu'ok, la DG nous demande de faire quelque chose, donc on va le faire, mais ce n'est pas en lien avec notre façon de faire les choses, nos difficultés. Du coup, je me demande comment ça va se conjuguer, surtout les Agences, parce que ça va être le point le faible.

Si tu avais été en charge de cette stratégie, est-ce qu'il y a des choses que tu aurais faites différemment ?

L : Je ne sais pas. J'ai bien aimé l'aspect participatif du processus, je pense que c'était vraiment une très bonne idée de faire ressortir les idées, les questions des divisions. Personnellement, j'aurais impliqué dès le début les personnes qui avaient déjà travaillé sur le genre. Je ne comprends pas pourquoi cela s'est fait comme ça. Jean-Michel m'a parlé le premier jour et après... Ca fait peur, parce que tu as l'impression que tu vas faire les mêmes erreurs que les personnes avant toi. Mais de manière générale, je trouve que ça a été très bien préparé, avec l'appui hiérarchique AES et DAT, qui ont été d'un grand soutien. Mais peut-être que j'aurais impliqué la consultante un peu avant dans le processus.

Cette consultante a quelle formation ?

L : Je pense qu'elle est technique à la base, je ne sais pas si c'est ingénieure ou environnementaliste. Elle a plutôt travaillé sur la gestion forestière et le genre, les deux combinés. Elle a fait ses études en Angleterre, elle a travaillé dans plusieurs pays. Elle est aussi professeure dans une université en Angleterre.

Pour le recrutement de la consultante, comment cela s'est déroulé ?

L : Marie a envoyé un appel d'offre à quatre institutions : Genre en Action, BRIDGE, Marlène Buchy et Le monde selon les femmes. Donc trois organisations et une consultante indépendante.

Comment est-ce que Marie connaissait Marlène ?

L : Marlène est un contact professionnel de Frédérique, qui était une collègue d'AES jusqu'au mois dernier, et qui est partie en congé sabbatique pour un an. On a eu deux réponses, de Genre en Action et de Marlène. Et Jean-Noël, Marie, Camille, Claire et moi, on a fait une grille de notation technique, et c'est Marlène qui a eu la note la plus haute. Elle a eu un avantage par rapport à la partie technique et la partie économique. Ça, c'est la version officielle, mais en fait Genre en Action ne sont pas très bien acceptées ici. bCamille Dupont est très proche de Genre en Action, elle connaît très bien Claudy Vouhé et Marie-Dominique, les échanges ont été très positifs au préalable, mais c'est vrai qu'au niveau relationnel il y a des soucis, je ne sais pas pourquoi, avec tout le monde. C'est l'attitude de cette organisation, très militante, qui essaye de pousser l'AFD sur le genre depuis très longtemps. Tu peux t'en rendre compte, dès que tu mentionnes Genre en Action, les gens réagissent avec beaucoup de susceptibilité.

Merci beaucoup !

Annexe 7 :
Entretien Pierre Faure, 19.09.2013

Bonjour Jean-Michel, je suis stagiaire à REC et je travaille sur la stratégie Genre. Dans le cadre de mon mémoire, j'aimerais pouvoir approfondir votre rôle dans les questions de genre de 2007 à aujourd'hui.

P : Il faut que vous alliez voir Claire Martin, qui est à côté, qui est quand même le tenant historique. Moi je suis arrivé le 2 janvier 2008. Je suis arrivé là parce qu'ils cherchaient quelqu'un qui faisait du social et qui était capable de prendre de l'environnement en même temps. Il se trouve que j'ai les deux formations en même temps, donc je suis capable de faire les deux. Quand je suis arrivé à l'AFD, ce n'était pas un sujet à la lumière. Vous savez, dans le développement, vous avez des cycles de cinq ans, des retours de balancier perpétuels. Vous avez des sujets qui apparaissent, disparaissent, réapparaissent. En même temps, c'est très compliqué quand on est un bilatéral comme l'AFD, c'est qu'on ne sait pas si on a affaire à une mode, un cycle, ou à quelque chose qui est réellement en train de s'installer. Moi quand je suis arrivé, on était à la fin du cycle de sortie, et c'était un sujet qui commençait à re-rentrer en lumière. Il se trouve que j'ai travaillé dans des pays où les femmes sont importantes économiquement et socialement parlant, donc c'est pour moi un sujet qui est assez prégnant. Et l'état de la question à l'AFD m'a un peu surpris, dans le sens où les gens n'avaient rien contre les femmes, mais certainement quelque chose contre l'approche genre. En fait, la période précédente de l'AFD avait laissé un souvenir assez désagréable à tout le monde, particulièrement aux opérationnels, disant : « On nous demande de faire quelque chose, mais on n'a pas les outils pour le faire ». C'était probablement dû au positionnement des gens dans la maison, qui étaient à la stratégie et non pas à l'opérationnel, et qui étaient dans une double position, un peu de ce qu'on appelle en psychologie un état de *double-bind*. C'est-à-dire qu'ils avaient une double-demande contradictoire : on leur demandait en même temps de faire de la stratégie et de l'opérationnel, ils étaient dans une position impossible au niveau de la gestion du temps. C'était assez difficile, et donc il y avait deux positions à l'AFD : soit c'était une position braquée, ils ne voulaient pas en entendre parler, soit c'était une position où les gens disaient : « Le genre, c'est comme l'environnement, c'est intégré dans nos pratiques, on le fait comme ça, naturellement, c'est dans nos gènes ». Disons que je n'avais pas la même analyse du système génétique de l'AFD (il rit) ! En gros, si vous voulez, mon premier truc, c'était de dire : « Pour le moment c'est compliqué, n'importe comment il me semble que c'est très difficile de faire passer un nouveau sujet s'il n'y a pas de commande politique derrière ». Je me suis dit qu'un jour la commande politique risquait de revenir, et qu'il faut préparer ça. Moi, de 2008 à 2010, j'ai essayé d'étendre le sujet.

Est-ce que c'était dans vos fonctions officielles de travailler sur le genre ?

P : Mes fonctions officielles, c'est « appui à la gestion environnementale et sociale des impacts négatifs environnementaux et sociaux ». Mes collègues c'est plutôt environnementaux, moi on me rajoute quelque chose. Maintenant, moi j'ai un problème à l'AFD : « c'est quoi le social à l'AFD ? ». C'est un concept dont tout le monde a une idée, sauf que je pense qu'il y a une quinzaine d'idées de ce qu'est le social. Et moi je ne sais pas ce que c'est, je sais ce qu'est une structure sociale, une organisation sociale etc., mais je ne sais pas ce que c'est le social. Alors est-ce que par social on entend des actions sociales au sens français du terme, est-ce qu'on entend développement d'une sécurité sociale, quelque chose de plus profond sur les rapports sociaux, sur la gouvernance ? Tout ça n'est pas tranché. On est toujours dans une espèce de flou. Vous trouvez dans énormément de documents de l'AFD du social, mais vous ne savez jamais ce que vous trouvez derrière. Pour moi, à l'AFD, le concept de social, c'est un paravent, on en parle pour éviter de faire quelque chose, on l'agite, on en fait un mot magique. Je ne sais pas quelle est votre formation, mais en linguistique on appellerait ça un « performatif » (il rit). Donc si vous voulez, il y avait un truc, toute une stratégie de réintroduction du terme à l'AFD, de ne pas trop insister dessus, de manière à ce que ça redevienne un sujet dont on puisse parler de façon… Mon boulot, c'était de pacifier le débat, je savais que ça allait prendre du temps, mais c'était de faire en sorte que les gens n'aient plus une réaction épidermique quand on leur parle de genre. En jouant, en disant : « Je comprends bien que c'est compliqué pour vous », en essayant de faire des choses, en renonçant à faire des choses, mais en remettant toujours le débat sur la table. Si vous voulez, on est passés – je ne dis pas que c'est un succès – d'une situation à hérisser le poil de tout le monde dans cette maison, à une position où les gens se disent : « Oui, pourquoi pas en parler, ce n'est pas si bête que ça finalement ». Il y a des personnes qui avaient un positionnement plus ou moins fort là-dessus. Il y avait des gens qui faisaient des choses dessus, sans rien dire, discrètement dans leur coin, et d'autres qui ne faisaient absolument rien malgré le sujet. Maintenant, il y a quelque chose d'extrêmement particulier à l'AFD. L'AFD, je le rappelle toujours, est une banque. En aucun cas ce n'est un opérateur de développement. C'est absolument central, parce que paradoxalement, l'AFD ne fait rien, l'AFD donne les moyens de faire, qui sont principalement des moyens financiers. Ce qui veut dire en gros que vous avez en face de vous ce qu'on appelle la contrepartie où le partenaire - le champ sémantique de ce concept serait assez amusant à faire-, en gros c'est un client. Radicalement, c'est un client. Et il se trouve qu'on dépend du client pour faire passer quelque chose. A AES, quand on parle à quelqu'un, notre premier filtre c'est le chargé de projet - les équipes de l'AFD- et suivant la manière dont veut accepter de le faire le chargé d'affaires, on a un accès direct ou non à la contrepartie, et c'est à la contrepartie de mettre en œuvre tout ça. Donc vous imaginez, on n'a pas des gens spécialement sensibles à la question à l'AFD, et derrière, il y a un deuxième filtre, les gens qui sont vraiment censés mettre ça en place. Et eux peuvent n'avoir aucune sensibilité au genre et se demander de quoi on parle. Surtout en plus, n'oubliez pas que l'endroit où on peut vraiment mettre quelque chose, c'est dans la convention, indirectement, en

suivant un artifice … mais c'est inséré dans la convention. Or souvent, les termes propres de la convention sont discutés avec les ministères des finances des pays. Vous imaginez la sensibilité extrême de la plupart de nos contreparties à la question. Eux cherchent à décroître le coût, et toute chose supplémentaire venant s'ajouter au sujet, est analysée comme un coût supplémentaire. Ensuite, vous avez les subventions, qui, normalement, devraient rendre plus facile la mise en place du genre. Le seul truc, c'est que nos partenaires ne sont pas complètement idiots. Ils savent qu'on a une nécessité de décaisser, donc ils jouent là-dessus : « Vous voulez nous filer une subvention, mais il y a pas mal de trucs dans votre subvention qui nous emmerdent donc on n'en veut pas ». C'est quand même assez compliqué, et extrêmement central dans notre question : non seulement il faut évangéliser l'AFD, mais il faut aussi évangéliser nos clients. Evangéliser mille personnes, ce n'est pas une tâche débordante, après vous pouvez en convaincre un certain nombre, et avoir un argument d'autorité sur le reste. Par contre on a 140 pays dans notre portefeuille, et là c'est plus compliqué parce qu'on n'a pas de pression, mise à part la négociation. Vous avez des pays où ça se passe très bien : au Kenya, sur les pistes rurales, ils en font plus que ce qu'on leur demande. C'est très variable suivant les pays. Qu'est-ce que je peux vous dire de plus ? Après, ce qui s'est passé, en 2011, c'est l'arrivée de la période Joyandet, et tout à coup, est apparu une demande forte de redevabilité de l'AFD, où cette question a été comprise. Donc on a eu des questions à l'AFD sur ce qu'on faisait. Avec Joyandet, il y a eu une assez forte concentration sur le genre, y compris au MAE, il y a eu toute une structuration de cette question. Ensuite, il y a eu une retombée avec le changement de ministre de la coopération, et resurgissement de la thématique avec Canfin et consort. C'était intéressant, car c'est une question qui s'installe. Pour combien de temps ? Je ne sais pas. Je crois vraiment qu'on dépend de la pression politique sur cette question. N'importe comment, l'AFD est une toute petite boutique, surchargée par son travail, et elle ne va rajouter des questions qu'en fonction de ce que le CA va lui demander. Ce n'est pas une institution complètement folle, elle ne va pas se rajouter des charges de travail toute seule. Maintenant il y a le problème de « comment est-ce qu'on gère le genre à l'AFD ? ». Je dirais qu'actuellement on est dans l'incapacité de le gérer, parce qu'on n'a aucune manière de repérer l'imprégnation « genre » des projets, il n'y a pas d'indicateurs, ça doit être un débat perpétuel à la stratégie et à la recherche, on a un vrai problème de suivi des projets. Il y a quelques indicateurs agrégables au sein d'éducation et santé, et c'est tout. Ces indicateurs ne sont pas remplis, parce que personne ne sait les remplir, et donc on est dans le flou le plus absolu. Je peux vous dire que l'AFD n'est pas bonne, mais je suis incapable de vous dire si elle est moyen-moins ou carrément nulle. Je dirais quelque chose entre les deux, mais je n'ai pas de vision globale sur la totalité des projets. On ne sait pas ce qu'on fait. Marie, Claire et moi devons connaitre individuellement les projets, vous êtes perdus dans une mare, il faut suivre les projets, sauf que le suivi à l'AFD c'est un gros problème. Donc l'AFD fait des choses, oui. Quoi ? Personne n'en sait rien.

J'ai vu qu'il y avait quand même des formations qui avaient été faites sur le genre, notamment à AES. Vous en avez suivies ?

P : En fait c'est DPO qui a lancé ces formations, parce qu'eux ont la chance d'avoir le temps de s'installer, de mettre des manuels de procédures en place. Ici, c'est vrai que maintenant on peut dégager du temps sur Marie et Claire, mais imaginez que jusqu'en 2010, on était trois pour faire la toute la charge de travail qu'il y a maintenant, et qui est encore exagérée. C'était acrobatique.

Qui était en charge de ces formations ?

P : C'était la plate-forme Genre en Action, on a eu les leaders. Très honnêtement, elles n'étaient pas top.

Ces formations s'étalaient sur combien de temps ?

P : Un ou deux jours, mais ce n'était pas bon.

Donc vous n'avez pas retravaillé avec elles ?

P : C'est un peu compliqué. Quand il y a eu Joyandet, on a relancé le truc de Genre en Action. On savait que le MAE allait arrêter de financer ce genre de trucs, c'était avant la création de DPO. Je savais qu'à un moment, Genre en Action allait taper à notre porte, d'une façon ou d'une autre. GeA est basée à l'IEP de Bordeaux et en dépendait entièrement, il n'avait pas le statut d'association loi 1901, ils existaient comme une ligne budgétaire à l'IEP de Bordeaux, ils n'avaient pas de statut juridique, et une comptabilité administrative. Moi, pendant deux ans, je me suis bagarré avec elles pour qu'elles assurent leur statut juridique et qu'elles passent à une comptabilité associative. Tous les financements étaient pris à 20% par l'IEP de Bordeaux, ce qui exorbitant et inacceptable pour un bailleur de fonds. Nous on râle quand les frais de fonctionnement dépassent les 10%. DPO est arrivée et maintenant on peut financer GeA. C'est un réseau francophone, quelque chose de très braqué vers les autorités, elles ont un gros problème pour comprendre ce qu'on fait et comment on fonctionne, et donc c'est compliqué pour les formations, parce qu'elles nous parlent de complètement autre chose, au bout de 10 minutes, ce qu'elles nous racontent ne nous intéresse plus.

Quand vous avez travaillé sur le genre, quel a été votre travail auprès des opérationnels ?

P : C'était du plaidoyer. Pendant deux ans, j'ai exclusivement fait du plaidoyer.

Et vous avez rencontré des résistances ?

P : Non, à l'AFD, il n'y a pas de résistance. A l'AFD, personne n'est contre les droits de l'Homme, parce que vous ne pouvez pas tenir un tel discours. L'AFD n'est pas une institution misogyne, elle ne peut pas se le permettre, éthiquement parlant. Donc pire que de la résistance, vous avez du sable

mouvant ou un ventre mou : « La contrepartie ne veut pas en entendre parler, donc on ne va pas insister, et il faut signer la convention dans trois jours ». Je m'étais choisi des points d'application : la santé et l'éducation, et particulièrement la formation professionnelle. Pour la formation professionnelle, on me répondait : « Ce sont des secteurs masculins, les gens ne veulent pas en entendre parler ». Ce que j'ai réussi à faire, c'est faire construire dans des établissements non pas un seul rang de toilettes, mais exploser les toilettes. De cette manière, le jour où l'école sera ouverte aux filles, l'établissement sera structurellement approximativement prêt. Mais vous avez beau mettre dans tous les documents et les conventions que les écoles doivent comprendre des lots sanitaires pour les filles et les garçons, des fois ce n'est pas fait. Qu'est-ce que vous faites ? Vous considérez que c'est un cas de défaut, donc vous demandez un remboursement anticipé ? C'est quelque chose qui ne se fait pas à l'AFD. Donc même le chargé d'affaires, avec la meilleure volonté du monde, il se retrouve avec quelque chose qu'ils ne maitrisent pas.

Vous disiez qu'il n'y a pas de choses nouvelles mises en place sans pression du CA. Selon vous, c'est ce manque de contrainte qui a empêché le genre de s'ancrer ?

P : Il n'y avait pas de contrainte institutionnelle, et pas de demande. Une institution comme la nôtre est faite de façon à ce que si on vous demande un chiffre, vous êtes toujours capable de le sortir, d'une façon ou d'une autre. Mais quand on vous demande quelque chose de plus fin et de plus intelligent que les chiffres, ça devient plus compliqué. Il n'y avait pas de demande externe du CA, donc autrement dit du MAE, par le ministère de la coopération, qui est maintenant à l'intérieur du ministère des affaires étrangères. Si la GTZ, l'organisme de coopération allemand, ou la coopération nordique sont plus performants que nous, c'est parce qu'ils ont un mode d'opération qui est complètement différent du nôtre. Nous on est un intermédiaire financier, eux sont des opérateurs de développement, ils ont leurs propres opérations, ils sont maitres d'ouvrage ou maitres d'œuvre de leurs opérations. C'est beaucoup plus facile quand vous opérez vous-mêmes que quand vous déléguez l'opération. Et ça l'est encore plus pour les fonds nordiques, faisant peu de prêts et agissant principalement en subventions. Nous on est un vrai établissement bancaire, et n'importe comment, qu'on vous le dise ou non, à un moment ou un autre, il y a un chiffres d'affaires à faire, et si vous râlez auprès du client… Et puis négocier une convention ça peut prendre entre six mois et un an, donc c'est long. Si vous ajoutez des thématiques sur lesquels on n'est pas vraiment au point, ça n'aide pas.

Je voulais revenir sur ce que vous aviez dit plus tôt, sur le fait que le genre hérissait le poil à l'AFD. Cela venait de la seule position ambiguë dans l'organigramme des personnes chargées du genre ou est-ce que cela était dû à d'autres facteurs?

P : C'était dû à l'impossibilité des gens à dégager du temps pour répondre aux opérationnels. Cela demande du temps, et ce sont des sujets précis, et eux avaient une demande stratégique et non pas

opérationnelle, donc ils étaient pris dans une double–contradiction. Les opérationnels leur disaient : « Nous ce n'est pas sur l'eau en général que je veux une réponse, c'est sur ce qu'on fait, à Ouagadougou, dans tel quartier etc. ». Et ce n'était pas dans leur lettre de mission de répondre à ce genre de questions. Il y avait une espèce d'impossibilité de répondre, il manquait de temps et ce n'était pas dans leurs objectifs, et en plus elles n'étaient pas nombreuses. Et il y avait des demandes multiples, depuis les établissements bancaires jusqu'aux constructions d'aéroports.

Pensez-vous qu'avec la nouvelle stratégie, ce problème sera réduit ?

P : Non, je ne pense pas qu'il sera réduit. Je pense qu'à AES on aura un problème dans les mois qui vont venir parce qu'il y a une demande de redevabilité là-dessus, qui vient de nos tutelles. On est les seuls équipés pour le faire, on est les seuls au contact des opérations, donc il va falloir en même temps qu'on gère le stock et qu'on aide de près les opérationnels, et en même temps qu'on soit redevables là-dessus. Je pense qu'on a dégagé de la main d'œuvre, mais comment ça va marcher ? Je suis un petit peu inquiet. Si ce n'est qu'on est beaucoup mieux positionnés qu'avant. On n'a pas de comptes à rendre à la stratégie ou la recherche, on est juste au service des opérationnels. Après, il y a un problème de ressources humaines. Ce qu'il faut bien voir, c'est que ce je dis, ce n'est pas particulier au genre. Toute nouvelle problématique est une charge supplémentaire, qu'on le veuille ou non. Or les opérationnels sont *full*, je ne vois pas comment ils peuvent dégager quelque chose. Vous pouvez en demander, sauf que vous avez une perte de qualité proportionnelle. Amusez-vous à lire les trucs de développement durable, c'est accablant. C'est quelque chose qui demande de la réflexion et du temps, sauf que les chargés d'affaires, en plus de négocier le truc, lever les conditions suspensives etc., on leur demande ça ! C'est invraisemblable, c'est à se tordre de rire ces trucs. Moi je ne les lis plus, parce que soit je les refais, parce que ce n'est ni fait ni à faire, ça n'a ni queue ni tête, soit je ne m'en mêle pas. Et ce n'est pas dans mon mandat, donc je ne m'en mêle pas.

Et vous craigniez qu'il se passe la même chose avec le genre ?

P : Ca va dépendre de notre capacité à prendre ça en charge. Ce qu'on attend de la stratégie, c'est de savoir comment on va faire, est-ce que ça va toucher tous les projets, certains projets ? Ça va dépendre de la stratégie, et pas de la stratégie au sens politique, mais vraiment de la stratégie d'organisation. Quelles sont les ressources et quels sont les accents que l'on va mettre ? Et cela va dépendre de la croissance d'AES, de comment est-ce qu'on va recruter des statuts.

Est-ce que vous avez participé à l'élaboration de la stratégie ?

P : (Il soupire) Moi je n'ai pas eu le temps. Non, je ne m'en suis pas mêlé, mais assez volontairement.

D'accord. Etes-vous satisfait de la façon dont s'est déroulé le processus ?

P : Pour le moment, j'ai demandé récemment d'avoir un compte-rendu, parce qu'on a perdu le fil de ce qui s'est passé. Je n'ai pas le temps, à un moment, il faut savoir lâcher. Pour moi c'est un sujet primordial, mais en même temps le grand malaise à l'AFD provient du fait qu'on ne sait pas ce qu'on est. Soit on est une banque d'investissement portée sur la croissance, soit on fait du développement. Conceptuellement, ce n'est pas la même chose, et le débat n'est pas tranché. De temps en temps on fait de la croissance, de temps en temps du développement, et puis de temps en temps on fait quelque chose entre les deux. Une fois qu'on aura tranché, la situation sera plus saine, pas meilleure, mais plus saine. Si on me dit qu'on fait de la croissance, alors dans les projets il y a des perdants. Si on fait du développement, non, il n'y a pas de perdants. C'est toute la différence, et pour le moment, dans les projets que je fais, on ne sait pas où on habite. Je pense que c'est vraiment un débat de fond à l'AFD, et je ne suis pas certain qu'on ait les moyens ou la volonté de trancher là-dessus. Donc si on affiche qu'on est une banque, axée sur la croissance, pourquoi faire du genre ? Si on est une banque de développement, alors oui on fait du genre, oui, c'est dans les gènes de l'AFD, et on ne peut pas laisser tomber ça. Mais si on fait de la croissance, il y a plein de choses qu'on peut laisser tomber : les populations autochtones, le genre, la sécurité du travail… Parce que dans la croissance, il y a des perdants, du moment que le PIB augmente.

Qu'est-ce que vous attendez de la stratégie ?

P : J'attends une feuille de route, et pragmatiquement, ce qu'on va faire : quels projets et quels secteurs.

Donc des choses concrètes et précises.

P : C'est ma position qui veut ça. Moi, paradoxalement, ce qui m'intéresse dans la stratégie c'est les tactiques. A AES, on est dans une position de tacticiens, certainement pas de stratèges. Je suis un affreux opportuniste. J'attends que de cette stratégie sortent des lignes directrices, et après on bricolera avec. Le premier truc de mon boulot c'est : il vaut mieux un mauvais plan que pas de plan du tout. Parce qu'après on peut se rabattre, on a au moins une structure et un modèle, et ça pour le moment on n'en a pas. Même si la stratégie est décevante, incomplète etc., il vaut mieux avoir ça que rien du tout, parce qu'au moins on va s'y retrouver, et on pourra mettre l'institution devant ses propres décisions. Pour le moment il n'y a pas de décision.

Il n'y a rien eu d'officiel concernant le genre ?

P : Il y a une vague note qui traine, qui n'a jamais été validée par qui que ce soit, elle n'est jamais passée en comité d'administration. La note genre de l'AFD, réglementairement, elle n'existe pas. Mais je pense quand même qu'on a énormément progressé. Je pense qu'en 2008, quand je suis arrivé, cette stratégie était impossible à faire. Vous auriez eu des volées de bois vert, y compris par la hiérarchie. On a réussi, les autorités ont fait une part du boulot, nous aussi. AES a réussi à faire

en sorte que l'AFD ne se mette pas en ordre de bataille quand on lui a dit « genre ». Là, on nous a répondu : « Oui, oui, on va s'en occuper, on ne sait pas si c'est une bonne idée mais on va le faire ». C'est ce que j'appelle « pacifier le débat ». Ce n'est déjà pas mal.

Pour conclure, vous disiez que vous aviez une formation en environnement et en sociologie. Vous aviez également eu une formation genre avant d'arriver à l'AFD ?

P : J'ai une thèse d'ethnolinguistique, qui est basée sur l'utilisation du système naturel. J'estime que la langue est l'outil principal de l'utilisation de l'outil naturel, autrement dit, sans langue, vous n'avez pas de technique, car vous ne pouvez pas la transmettre. J'ai toujours bossé sur les deux sujets en même temps. Il se trouve que quand vous bossez sur l'utilisation du système naturel, vous avez des utilisations et pratiques qui sont complètement différentes entre les hommes et les femmes. Donc oui, j'ai toujours fait du genre. Et il se trouve que j'ai travaillé dans des zones géographiques où les femmes ont une grosse importance économique et donc qu'il vaut mieux vous mettre bien avec les femmes si vous faites de l'ethnolinguistique, et elles étaient importantes économiquement et technologiquement, elles avaient de vraies techniques particulières.

C'était dans quelle région ?

P : En Afrique centrale, au Cameroun, au Tchad, en RCA et en RDC.

Merci beaucoup !

Annexe 8 :
Entretien Johanna Sorel, 08.10.2013

Bonjour Johanna. Dans le cadre de mon mémoire, je m'intéresse au lien entre le genre et les FISONG. Camille Dupont m'a conseillé de vous contacter, car vous avez été en charge d'une FISONG sur la biodiversité. Depuis quand êtes-vous en charge des projets FISONG ?

J : Les FISONG marchent par thématique et en fin 2011, on a discuté d'un appel à projets qui concernait la biodiversité, et comme c'était le secteur dans lequel je travaille, je me suis juste occupée de ça. On a commencé à en discuter fin 2011 et on a lancé l'appel à projet début 2012 et sélectionné les projets au cours de l'année 2012, et on a commencé à instruire les projets en 2012.

Combien de temps durent les projets ?

J : Ce sont des projets de 3 ans, qui ont démarré début 2013 pour 3 ans. On a sélectionné trois projets sur cette thématique, et je suis chef de projet pour les trois.

Est-ce que le critère genre était explicitement mis en avant dans les critères des projets ?

J : Oui, il était à la fois dans l'appel à projet, dans la grille d'évaluation des propositions. Il y avait 10 points sur 120 au total qui correspondaient au genre, donc 8% sur la prise en compte du genre dans leurs propositions.

La composante « genre » était plus prégnante dans les projets FISONG que dans les autres ?

J : Je pense que ça n'a pas du tout fonctionné, on n'a pas eu de proposition de la part des ONG qui prenaient réellement en compte les aspects « genre ». Je pense qu'elles ont toutes eu une assez mauvaise note sur ce critère-là, même s'il était explicitement donné. Donc le genre n'était pas plus prégnant que dans les projets habituels, ça n'a pas changé les choses.

Vous travailliez déjà sur des aspects « genre » dans vos projets avant la FISONG ?

J : Non, pas spécialement.

Après avoir travaillé sur les projets FISONG, est-ce que cela a modifié votre façon de concevoir le genre ?

J : Pas vraiment, parce que je pense que l'approche n'est pas … (elle réfléchit). En fait, il y avait eu deux recrutements par la DPO, c'était un appui d'une consultant qui nous avait une note sur la prise en compte du genre dans les projets biodiversité. Mais je pense qu'elle était un petit peu à côté des sujets. La seule chose que ça a faite, mais j'en étais un peu consciente déjà, c'était que c'était bien de se poser la question dans les projets, de voir l'impact différencié qu'on pouvait retrouver dans

les projets vis-à-vis d'hommes ou de femmes. Après, si à la fois nos maîtrises d'ouvrages, les ONG, les partenaires et nous-mêmes, ne sommes pas formés pour analyser tout ça … On a beau le dire, ça s'arrête là. On fait un diagnostic très bateau et ça ne change rien. Dans l'appel à projets, il y avait une gestion communautaire des ressources naturelles, et dans tous les projets, on a eu : « On regardera si dans les communautés, il y a la présence d'hommes et de femmes ». Donc ça n'a rien changé, je ne pense pas que ça soit très réussi pour l'instant, même si les ONG savent qu'elles ont 10 points là-dessus, à partir du moment où elles ne savent pas comment regarder la thématiques – et je ne sais pas non plus comment le faire- voilà.

Vous pensez que cette difficulté à prendre en compte le genre est propre à votre sujet qui est la biodiversité ?

J : Je ne sais pas trop… Il y a un petit peu de propre au secteur, parce qu'on a des ONG un peu plus particulières que dans les autres secteurs, qui ne sont pas nécessairement des ONG de développement international, donc peut-être moins sensibilisées à ce genre de choses. Mais je pense que ça se retrouve dans d'autres secteurs aussi.

D'accord, merci beaucoup !

Annexe 9 :
« L'AFD et la prise en compte du genre », Note opérationnelle, Geneviève Verdelhan-Cayre Janvier 2001

Janvier 2001

L'AFD
&
la prise en compte du genre

Note d'orientation opérationnelle

L

1. LE CONTEXTE INTERNATIONAL

1. 1. Les engagements de la Coopération française en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et de non discrimination

La France a souscrit à l'ensemble des engagements internationaux qui visent, depuis les années soixante-dix, à promouvoir une plus grande justice sociale et l'égalité des droits entre les hommes et les femmes. C'est au sein du système des Nations Unies que l'essentiel des normes et recommandations ont d'abord été développées, notamment à l'issue des grandes conférences qui ont permis de préciser progressivement les objectifs, la démarche et les actions à engager pour concrétiser l'égalité entre les sexes dans la construction du développement.

Parallèlement, la communauté des bailleurs de fonds a pris des engagements visant à instaurer, au sein de ses politiques d'aide, des principes et pratiques assurant une meilleure égalité entre les hommes et les femmes :

- Le CAD a ainsi adopté en mai 1995 une déclaration intitulée *« Egalité entre les hommes et les femmes : vers un développement durable centré sur la personne »*, concrétisée en 1998 dans les *Lignes directrices pour l'égalité entre les hommes et les femmes et le renforcement du pouvoir des femmes dans le cadre de la coopération pour le développement* (1998) qui constituent les orientations à suivre par les membres du Comité en matière de prise en compte du genre.

  Ces lignes directrices doivent se traduire dans l'organisation interne de la coopération des pays membres, notamment pour ce qui concerne le suivi des mesures prises, l'implication de la direction des institutions et la responsabilisation des cadres, le renforcement de leurs compétences et la définition de procédures et de méthodologies internes.

  La mise en œuvre de ces lignes directrices fait partie du suivi des politiques de coopération que constitue l'Examen par les pairs.

- Au sein de l'Union Européenne, et conformément à la *Résolution du Conseil sur l'égalité des sexes dans la coordination au développement du 20 décembre 1995*, le règlement 2836/98 du 22 décembre 1998 préconise que les questions d'égalité des sexes soient intégrés dans la coordination entre la Commission et les Etats membres en matière de coopération au développement.

Pendant la période évoquée ci-dessus, l'approche adoptée pour prendre en compte les intérêts des femmes a profondément évolué dans l'aide au développement. Aux projets « Femmes et développement » tournés exclusivement vers les intérêts directs et immédiats des femmes, ont succédé des projets obéissant au concept de genre. Celui-ci tend à faire évoluer hommes et femmes à partir d'une analyse de leur situation dans la société où ils s'insèrent, en identifiant les meilleurs points d'entrée qui permettront les progrès les plus sensibles et les mieux adaptés pour chacune des catégories de population intéressées.

1. 2. DU CONCEPT « FEMMES ET DEVELOPPEMENT » AU CONCEPT DE « GENRE »

Que les femmes aient été longtemps ignorées comme partenaires du développement a d'abord conduit à orienter les projets qui souhaitaient les prendre en compte vers des opérations dont elles seraient les seules bénéficiaires et qui répondaient à l'approche dite « Femmes et développement ». A terme, ce caractère exclusif, ignorant les interrelations au sein du ménage et de la communauté a pu paradoxalement conduire à les marginaliser, voire à des échecs (le détournement par les hommes des crédits alloués aux femmes, dans certaines situations, en est une illustration).

En conséquence, il s'est avéré nécessaire de replacer les opérations de développement dans le contexte des relations entre les hommes et les femmes, d'identifier ces situations différentiées et de définir des stratégies partant de ces différences pour les faire évoluer vers un développement réducteur des inégalités, et ce dans un souci d'efficacité autant que de justice sociale. Cette approche correspond au terme de « genre ».

L'approche genre tient donc compte de la répartition des rôles et des activités des hommes et des femmes, considérant qu'elle ne répond pas à un modèle unique mais dépend étroitement des sociétés et du temps où elle s'inscrit. S'efforçant de considérer les inégalités dans leur ensemble dans une société donnée, elle ne fait pas l'économie des différences qui peuvent exister au sein des groupes d'hommes et de femmes.

Elle distingue entre les intérêts « pratiques » des femmes, qui touchent à leur vie quotidienne et à leur immédiateté, et leurs intérêts « stratégiques » qui visent à moyen et long terme leur intégration à la vie de la cité dans son ensemble, impliquant que les projets prennent en compte ces deux niveaux.

Elle vise enfin, de manière globale, à ce que l'ensemble des acteurs de la communauté soient concernés. Aussi, est-elle indissociable d'une approche participative.

2. LA SITUATION ACTUELLE DE L'AFD PAR RAPPORT A LA PRISE EN COMPTE DU GENRE

Les principales conclusions du diagnostic de la prise en compte du genre au sein de l'AFD confié à des consultantes[1] soulignent que :

- l'instruction des projets est dominée par une logique économique et financière qui laisse peu de place à l'analyse socioéconomique et donc à la prise en compte du genre

- au cours du cycle du projet, « la culture institutionnelle » de l'AFD, celle des intervenants extérieurs et la culture dominante du pays bénéficiaire se conjuguent pour que la démarche de genre soit insuffisamment prise en compte. C'est plus une optique « femmes et développement » qu'une optique « genre » qui est mise en œuvre, cette dernière impliquant la prise en compte des relations entre l'ensemble des acteurs, hommes femmes

[1] Sprl Tacitus de Bruxelles et Development Planning Unit de l'University College de Londres .

- l'identification des bénéficiaires est peu discriminée :

  * une différenciation au sein des catégories d'acteurs n'est guère opérée et la globalisation des catégories de bénéficiaires, comme la notion de « ménage » par exemple l'illustre, peut renforcer l'inégalité dans la répartition du pouvoir de décision et des ressources et conduire à des logiques d'exclusion en cascade tout au long du projet

  * il est difficile d'identifier les impacts respectifs des projets sur les hommes et les femmes dans la mesure où les outils de suivi et de mesure d'impact ne sont pas en place et où l'accent est plus mis sur les bénéficiaires institutionnels que sur les bénéficiaires ultimes.

Suite à la présentation de ce diagnostic et aux échanges qui ont eu lieu au sein du Groupe de travail sur le genre associant les services opérationnels, le Comité de pilotage, composé des directeurs des départements opérationnels et placé sous la direction d'un membre de la Direction générale, a recommandé :

- d'appuyer l'instruction des projets sur des données économiques et sociales désagrégées par sexe et, quand elles font défaut, tenter de pallier cette lacune
- de différencier objectifs et moyens des opérations en fonction des besoins des différentes catégories de bénéficiaires
- de se donner les moyens de mieux connaître les impacts socio-économiques des opérations que l'AFD finance.

3. LES ORIENTATIONS FUTURES

3. 1. La réduction des inégalités entre les hommes et les femmes, partie intégrante des finalités de la mission de l'AFD

L'objectif de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans le cadre d'une approche genre est au cœur de la problématique du développement durable dans la mesure où tous les êtres humains sont considérés à la fois comme bénéficiaires ultimes du développement -ce qui suppose que les politiques, programmes ou projets répondent aux besoins des hommes comme à ceux des femmes- mais aussi comme facteur du développement économique -ce qui conduit à mettre l'accent sur la valorisation de ce capital humain, là aussi celui des femmes comme celui des hommes.

Simultanément, cette problématique amène à une vision plus intégrée du développement prenant en compte l'interaction des différents domaines, économique, social, culturel, politique et, en particulier, les relations et rapports entre les différents acteurs, notamment les hommes et les femmes, en vue d'aboutir à une appropriation et une participation aux actions de développement, gages de viabilité et de pérennité.

L'approche genre se relie ainsi aux autres préoccupations du développement durable que sont, parallèlement à la recherche de la croissance, la lutte contre la pauvreté et les inégalités d'une part, la gestion des ressources naturelles et la protection de l'environnement d'autre part. En

effet, la promotion des femmes constitue un aspect important de la lutte contre la pauvreté et des inégalités -sans que l'égalité des femmes et des hommes se réduise à cela- et les femmes ont de toute évidence un rôle à jouer en matière d'environnement comme utilisatrices et gestionnaires au même titre que les hommes, ces trois objectifs ressortant fondamentalement d'une même démarche.

Ainsi, la prise en compte du genre est partie intégrante des finalités de la mission de banque de développement dévolue à l'AFD. Elle doit s'efforcer de promouvoir la non discrimination entre les hommes et les femmes, particulièrement dans l'accès et le contrôle des ressources et des revenus, de renforcer l'autonomie et l'ensemble des capacités des bénéficiaires défavorisés, et ce dans tous ses secteurs d'intervention, qu'il s'agisse :

- des secteurs de l'éducation et de la santé en particulier dans le domaine des services de base qui sont des priorités de l'AFD,

- des projets d'amélioration de l'accès aux infrastructures de base dont la pérennité repose sur une démarche participative. Le développement local, urbain et rural, dépend aussi d'une implication forte de tous les acteurs, hommes et femmes. Une approche genre doit refléter non seulement les besoins et intérêts des femmes et des hommes, mais aussi leur capacité à s'impliquer dans la définition des problèmes et l'application des solutions,

- des projets visant à accroître la production et l'emploi. L'augmentation de la productivité de la main d'œuvre demande des interventions non seulement dans les secteurs du " marché", mais également au niveau des " ménages " qui sont interdépendantes et nécessitent un investissement équilibré. C'est aussi à partir de l'intégration d'une approche genre dans les opérations d'investissement productif (infrastructures économiques, productivité agricole, dispositifs financiers) que l'économie du ménage et sa dynamique interne pourront être prises en compte et renforcées.

Enfin, bien que l'accès inégal aux ressources repose aussi sur des pratiques culturelles voire des dispositions formelles qui peuvent s'avérer discriminantes, la prise en compte du genre dans les projets de l'AFD ne vise aucunement à imposer un modèle occidental de relations entre les sexes, mais à accompagner des évolutions, en partant de l'analyse des situations existantes.

3. 2. LES LIGNES DIRECTRICES DE LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LES PROJETS DE L'AFD

3. 2. 1. Le cadre général de l'instruction

Il doit :

- s'appuyer sur les politiques nationales en faveur de l'égalité des hommes et des femmes, qu'il s'agisse d'une politique transversale ou de politiques sectorielles

- soutenir la prise en compte du genre dans les dispositions institutionnelles que l'AFD peut être amenée à promouvoir dans le domaine des politiques sectorielles conditionnant la mise en œuvre des projets, comme s'y sont déjà engagées un certain nombre d'agences de coopération. Les opportunités qui se présentent à l'AFD dans les domaines sectoriels, et à l'avenir, dans le cadre de l'initiative HIPC, devraient être saisies

- tenir compte des principes d'intervention et des expériences en la matière des autres bailleurs de fonds lorsque les opérations de l'AFD s'inscrivent dans le cadre de programmes coordonnés.

3. 2. 2. Le déroulement de l'instruction

Il doit assurer la prise en compte du genre :

- *par un renforcement des connaissances socioéconomiques des milieux* au sein desquels les opérations doivent se dérouler. Les différentes catégories d'acteurs et de bénéficiaires des projets et les impacts attendus pour chacune de ces catégories seront ainsi identifiés et les connaissances sur la répartition des rôles entre les différents acteurs des projets et sur leur mode d'interaction au sein des ménages, des unités productives, des communautés, des organisations collectives dans un contexte donné seront approfondies et systématisées

- *par des processus participatifs* qui permettent de clarifier, dans un but d'efficacité et d'équité, les objectifs et le contenu du projet pour les différentes catégories de bénéficiaires, en ce qui concerne notamment les coûts à supporter, les capacités à contribuer, et les bénéfices à en retirer.

3. 2. 3. La mise en œuvre des projets

- il s'agit, pour ce qui concerne *la maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'œuvre* :

  * de faire en sorte que le Comité de pilotage des projets comprenne une personnalité représentative dans le domaine du genre, émanant du ministère compétent ou du service du ministère technique maître d'ouvrage ou de la société civile

  * que les équipes d'opérateurs s'efforcent de comporter au moins une femme qui ait un rôle opérationnel et non pas seulement administratif

  * de s'assurer que les équipes de terrain comportent aussi des femmes plus susceptibles dans certains cas de garantir une libre expression et une plus grande participation des femmes

  * de faire prendre en charge si nécessaire par le projet une formation genre pour ses équipes

- pour ce qui concerne *le suivi-évaluation,* d'instaurer des processus désagrégés par sexe, qui permettront de déceler les dysfonctionnements révélateurs d'inéquité dans le déroulement du projet.

3. 2. 4. Le contenu des projets

La prise en compte de ces principes est la condition d'un accès équitable aux ressources que les projets mettent à la disposition des bénéficiaires. Elle pourrait prendre les formes suivantes :

a) pour ce qui concerne l'organisation du projet :
- organiser au bénéfice des femmes un accès direct à l'information diffusée sur le contenu des projets et sur les opportunités qu'ils offrent, en tenant compte des contraintes spécifiques qui pèsent sur elles (temps disponible, emploi du temps)
- mettre en place des modes de sensibilisation et d'animation spécifiques pour les femmes, si nécessaire
- s'appuyer au sein des communautés sur les femmes lettrées ou dotées de compétences techniques correspondant aux besoins du projet

b) pour ce qui concerne la gestion du projet par les bénéficiaires :
- promouvoir des formes d'organisation collective adaptées aux activités entreprises ou le soutien à l'activité individuelle s'il est plus pertinent
- s'assurer que les attributions des membres des organismes de gestion ou les instances professionnelles mis en place sont effectivement exercées par leur titulaires, notamment si ce sont des femmes

c) pour ce qui concerne les composantes du projet :
- assurer des mesures de transition et d'adaptation pour éviter la marginalisation des femmes lorsqu'un projet vise à la modernisation d'un secteur
- prendre en compte la surcharge de travail des femmes, notamment des tâches reproductives, et encourager les opportunités à les réduire

d) pour ce qui concerne les mesures d'accompagnement indirect :
- s'efforcer de mettre en place des programmes d'alphabétisation fonctionnelle et de formation adaptés aux contraintes des femmes, en développant notamment la maîtrise locale et les capacités d'auto formation
- impliquer les femmes dans les opérations de recherche-développement (choix des productions, des techniques, etc.) et adapter celles-ci à leurs demandes.

4. LES DISPOSITIONS OPERATIONNELLES INTERNES

Des lignes directrices énoncées ci-dessus, devraient découler, sur le plan interne, les priorités suivantes :

4. 1. L'inclusion de la prise en compte du genre dans les chantiers généraux sur la réduction des inégalités et la prise en compte des acteurs

Il s'agit de :
- l'élaboration d'une grille d'analyse permettant d'expliciter les objectifs de réduction des inégalités dans les projets
- de la mise au point d'une méthodologie d'évaluation et de mesure d'impact des projets à partir d'une démarche de cadre logique et de la détermination d'indicateurs et de dispositifs de suivi
- du chantier interne de réflexion sur les modes opératoires qui vise à clarifier, en termes opérationnels, ce que signifie et implique pour l'AFD la prise en compte des acteurs sociaux, de la demande à la base et des processus participatifs.

4. 2. La définition et la mise en place d'une procédure opérationnelle

Outre que la prise en compte du genre doit trouver sa place dans les priorités définies dans le cadre des CIP (Cadre d'Intervention Prioritaire) et dans les diligences du MPO (Manuel des Procédures Opérationnelles), cette procédure devrait permettre, dans l'esprit de celle qui a été mise en place pour l'environnement, d'identifier les projets sensibles du point de vue de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes afin de s'assurer que les dispositions nécessaires pour la prise en compte de cette problématique sont incluses à toutes les étapes du projet.

4. 3. Des appuis méthodologiques

Dans le but de définir des outils méthodologiques, il est proposé de mobiliser, sur Fonds d'Appui et d'Intervention (FAI), et ce dès le stade de l'identification et tout au long de la phase d'instruction, un appui externe auprès de consultants, pour des projets présentant un caractère exemplaire en matière de « mainstreaming » à l'AFD.

4. 4. Un renforcement des capacités internes :

- en poursuivant l'effort de formation déjà engagé
- en constituant au sein du Département des Politiques et des Etudes (DPE), comme cela a été fait pour l'environnement, une capacité d'appui aux opérationnels. Pour ce faire il conviendrait de prévoir la constitution d'un pôle susceptible d'apporter un appui en matière d'évaluation sociale et incluant la prise en compte du genre.

Annexe 10 :

Lettre du Ministre Canfin à Dov Zerah, 18 février 2013

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DES
AFFAIRES ÉTRANGÈRES

Arrivée courrier DGL
Date réception : 20/02 N° : 58
Destinataire(s) :
Commentaire :

Ministre délégué chargé du Développement

La Conseillère presse

Paris, le 18 FEV. 2013

CABDEV/FT/AG/2012 D.242.13

Monsieur le Directeur,

L'évaluation de la stratégie française de genre et développement qui m'a été remise le 10 janvier 2013 souligne la nécessité de renforcer nos efforts en faveur d'une meilleure prise en compte des enjeux de l'égalité femmes-hommes et du genre dans nos actions de coopération, notamment en ce qui concerne les question liées à l'égalité effective d'accès des femmes et des hommes aux programmes financés. Afin de répondre à ces enjeux, et dans l'esprit des décisions prises par le comité interministériel sur les droits des femmes, j'ai lancé officiellement le processus d'actualisation de notre stratégie qui devra être validée avant la fin de l'année 2013.

En tant que principal opérateur de la coopération française, l'Agence française de développement a une responsabilité particulière dans la réussite de ce projet. Ainsi, je souhaite, en accord avec l'ensemble des tutelles de l'Agence, que soit lancé un processus de réflexion au sein de l'Agence qui puisse aboutir à l'adoption d'un cadre d'intervention transversal. Ce document devra permettre d'assurer une réelle intégration de l'approche genre dans les opérations sectorielles et dans le financement des organisations de la société civile. Il devra également veiller à la prise en compte des questions de genre dans la formation des agents, les travaux de prospective et de recherche, et les actions de communication.

.../...

Monsieur Dov ZERAH
Directeur général de l'Agence française de développement.
Agence Française de Développement
5 rue Roland Barthes
75598 Paris cedex 12

Copies :
- Monsieur Laurent FABIUS, Ministre des Affaires Etrangères
- Monsieur Pierre MOSCOVICI, Ministre de l'Economie et des Finances
- Monsieur Victorin LUREL, Ministre des Outre-mer

27, rue de la Convention – CS 91533 – 75732 PARIS CEDEX 15 – Tél. : 01.43.17.53.53

Le ministère des Affaires étrangères pilotera la rédaction de la stratégie nationale et deux réunions plénières seront organisées au mois d'avril et de mai 2013 qui permettront de mettre en commun les cadres d'action de toutes les actrices et les acteurs de la coopération : le ministère des Affaires étrangères, le ministère de l'Economie et des Finances, France Expertise Internationale ainsi que les organisations de la société civile, de la recherche et de la coopération décentralisée.

Je souhaite que l'ensemble de ces travaux permette l'adoption d'un cadre d'action précis et opérationnel qui permette de rendre notre politique de développement plus efficace et plus durable.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'assurance de ma considération distinguée.

Pascal CANFIN

Annexe 11 :
« La prise en compte du genre par la Division du Partenariat avec les ONG », AFD, 2013

La prise en compte du genre par la Division du Partenariat avec les ONG

L'égalité de genre fait l'objet d'une attention croissante par la DPO. Les guides méthodologiques d'aide à la rédaction de demandes de financement à disposition des ONG proposent désormais des pistes pour intégrer la prise en compte du genre dans un projet.

Les ONG partenaires sont également fortement incitées à définir des indicateurs de suivi et d'impact sexo-spécifiques, et à s'interroger sur les rapports de force entre femmes et hommes dans leurs contextes d'intervention.

Enfin, plusieurs projets soutenus par la DPO font de l'égalité de genre leur objectif principal, ou du moins un objectif significatif.

Afin de mesurer la part de ces projets dans le portefeuille de la DPO, l'équipe a utilisé le marqueur de Politique d'égalité de genre élaboré par le Comité d'Aide au Développement de l'OCDE, le « marquer G ». Ce marqueur est un « indicateur de politique utilisé pour suivre l'affectation des ressources des bailleurs de fonds visant à promouvoir l'égalité de genre »[169].

Il y a trois valeurs de Marqueur G :

G-0 : Quand l'égalité de genre n'est pas ciblée, le projet est alors considéré comme aveugle au genre.

G-1 : Quand l'égalité de genre est un objectif significatif

G-2 : Quand l'égalité de genre est l'objectif principal

La difficulté du fléchage a principalement résidé dans la distinction entre ce qui est annoncé par les ONG, leurs intentions (Note d'Initiative ONG soumise par l'ONG à l'AFD pour l'instruction de la demande de cofinancement), et ce qui est réalisé au cours du projet (comptes-rendus techniques et financiers annuels). On peut donc estimer que les projets évalués avec le plus de justesse sont ceux ayant démarré depuis plus d'un an et ayant fait l'objet d'un suivi. Le renseignement de l'indicateur pour les projets en phase de démarrage est au contraire plus aléatoire et fondé sur les déclarations d'intentions au démarrage du projet.

Les projets soutenus par la DPO

Le fléchage concerne le portefeuille vivant de la DPO, i.e. les projets octroyés entre 2009 et avril 2013 et qui sont toujours en cours d'exécution en juin 2013. L'équipe a ainsi évalué la prise en compte du genre de 232 projets, pour un engagement total de 156.199.037 € de la part de la DPO.

[169] Selon la définition du marqueur fournie par les Gender Advisory Services de l'Union Européenne en 2010 : http://lux-development.lu/workshop/summerAcademy/docs/part2/e_Marqueur_Genre.pdf

	Nombre de projets	%du nombre projet par catégorie/ensemble portefeuille	Montant des cofinancements initiatives ONG (€)	% des cofinancements /montant total des cofinancements en cours
0	151	65	93 176 290	60
1	73	32	59 657 871	38
2	8	3	3 364 876	2
Total	232	100	156 199 037	100

Un exemple de projet G-0

Action Contre la Faim – Amélioration de l'accès à l'eau et à l'assainissement au Zimbabwe

Le projet qu'Action Contre la Faim mène depuis 2012 dans certaines zones du Zimbabwe est cofinancé par la DOP à hauteur de 844 000 €. L'association adopte dans les villages une approche autonomisante et durable des problématiques d'eau et assainissement en organisant des formations de techniciens et en encourageant la création d'activités génératrices de revenus auprès des populations. Cependant, malgré quelques indicateurs sexo-spécifiques mis en place à l'étape d'élaboration du projet, on remarque plus tard au cours du suivi technique et financier des réalisations que ces indicateurs ne sont pas renseignés par les chargés de projet. Malgré la grande qualité du projet par ailleurs, sa prise en compte de l'égalité de genre est donc nulle.

Un exemple de projet G-1

Humaniterra International – Campagne de prévention de l'immolation des femmes en Afghanistan

La campagne d'Humaniterra auprès des populations de la province d'Hérat en Afghanistan est destinée à lutter contre l'immolation des femmes à travers la promotion de leurs droits, la dispense de soins et de nombreuses actions de prévention (campagne médiatique, formations, etc.). Le projet, sur lequel la DPO s'est engagée à hauteur de 97 990 €, a pour cible principale les femmes elles-mêmes, mais vise également à atteindre les hommes de leur entourage. On constate que la campagne a depuis 2010 des répercussions importantes, mais que le volet prévention auprès de la population masculine a un moindre impact. Le projet d'Humaniterra cherche à intégrer une dimension de genre aux côtés de sa lutte pour le droit des femmes et contre leur immolation, mais n'en fait pas son objectif principal.

Trois exemples de projets G-2

Genre en Action – Construction d'un réseau d'observatoires de l'égalité de genre

L'association Genre en Action a bénéficié d'une subvention de 150 000 € pour mener un projet de structuration d'un réseau d'observatoires de l'égalité de genre déployés au Nord et au Sud entre la France et l'Afrique subsaharienne. A travers un travail d'information et de sensibilisation de la société civile et des pouvoirs publics, ceux-ci sont encouragés à intégrer transversalement la perspective de genre dans l'ensemble de leurs politiques et actions publiques. Au terme du projet, l'approche genre du développement doit être considérée comme un outil incontournable pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes.

Quartiers du Monde – « Femmes du monde » : un réseau de protagonistes solidaires

Le partenariat avec l'association Quartiers du Monde a été initié en 2010 avec un projet de mise en réseau d'acteurs intégrant une dimension genre dans le domaine de l'économie sociale et solidaire. Le réseau « Femmes du monde » s'est implanté dans plusieurs pays d'Amérique Latine, d'Afrique et d'Europe, et vise à augmenter les capacités et l'autonomie des femmes habitantes de quartiers populaires des villes du réseau au Sud et au Nord, ainsi qu'à créer un dialogue interculturel et une dynamique Nord-Sud. Le projet a une approche pluridimensionnelle de la question du genre dans l'économie sociale et solidaire et dans les programmes d'alphabétisation. Il contribue à la conquête et à la protection des droits économiques, sociaux et culturels, sexuels et reproductifs des femmes, tout en les dotant d'outils techniques destinés à questionner les rapports femmes-hommes dans leur vie quotidienne. La DPO participe à ce projet à hauteur de 390 000 €.

Batik international – Promouvoir l'insertion économique des femmes au Maroc, en Tunisie, en Algérie et en Egypte

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