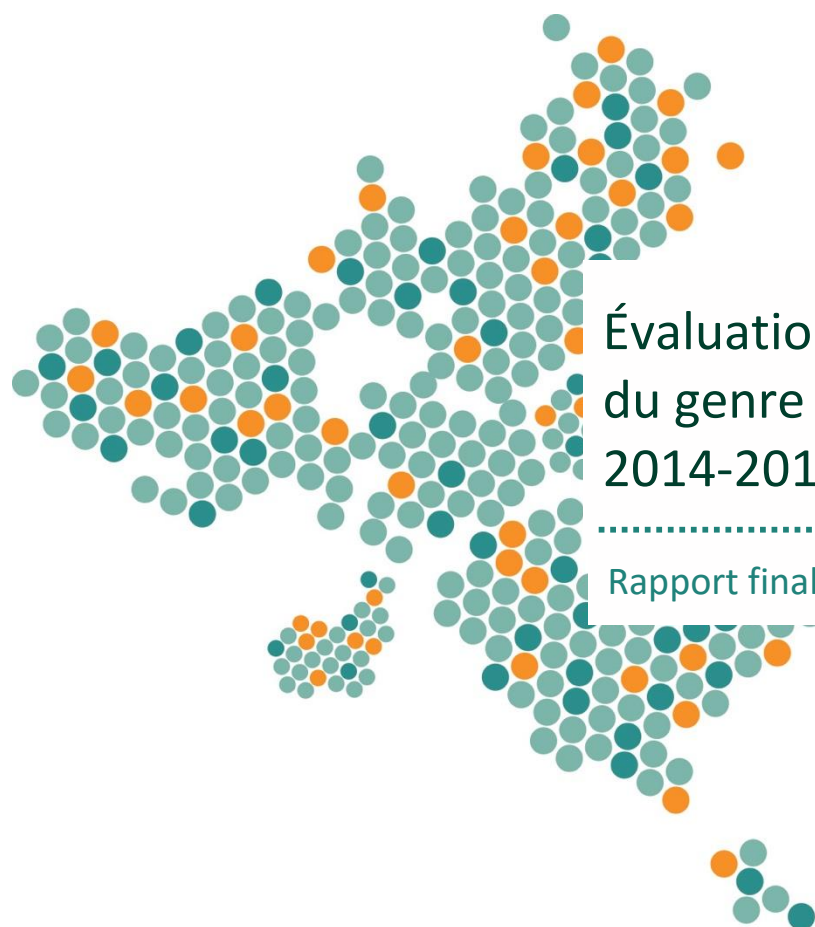


Avec Cristina Santillán Idoate & Rita Merkle



Évaluation de la prise en compte du genre dans les projets de l'AFD 2014-2018

Rapport final

Statut du document

Ce document constitue **le rapport final** de l'évaluation de la prise en compte du genre dans les projets de l'Agence Française de Développement sur la période 2014-2018.

Pour plus d'information, merci de contacter Karine SAGE, ksage@quadrant-conseil.fr ou Adrien Flichy, aflichy@quadrant-conseil.fr.

L'équipe en charge de l'évaluation était composée de Karine Sage, Adrien Flichy, Noémie Lequet, Marc Tevini et Julie Dewaële de Quadrant Conseil, d'Isabelle Gueguen de Perfegal, ainsi que de Cristina Santillán Idoate et Rita Merkle, consultantes indépendantes.

Table des matières

1. Introduction.....	5
LE CIT GENRE 2014-2017	5
LE CHAMP DE L'EVALUATION	9
LES FINALITES DE L'EVALUATION	9
LES QUESTIONS POSEES.....	10
LA METHODE EMPLOYEE.....	12
L'ORGANISATION DU RAPPORT	14
 2. Réponse aux questions évaluatives	 15
QUESTION N°1 : DANS QUELLE MESURE L'ADOPTION DU CIT GENRE A-T-ELLE CONTRIBUE A RENFORCER LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LES PRATIQUES DES EQUIPES DE L'AFD ?	 15
QUESTION N°2 : EN QUOI L'ADOPTION DU CIT GENRE A-T-ELLE CONTRIBUE A UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LES PRATIQUES DES CONTREPARTIES ?	 40
QUESTION N°3 : DANS QUELLE MESURE L'ADOPTION DU CIT GENRE A-T-ELLE CONTRIBUE A UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS L'ACCOMPAGNEMENT ET LES TRAVAUX MENES PAR LES CONSULTANTES AUX DIFFERENTES ETAPES DES PROJETS ?	 48
QUESTION N°4 : EN QUOI LES OBJECTIFS DES PROJETS EN MATIERE DE GENRE AINSI QUE LEURS MODALITES OPERATIONNELLES CORRESPONDENT-ILS BIEN AUX BESOINS DES BENEFICIAIRES ?	 53
Q5 : DANS QUELLE MESURE LES PROJETS FINANCES SONT-ILS SUSCEPTIBLES DE PRODUIRE DES EFFETS SUR LA DYNAMIQUE DES RAPPORTS DE GENRE ET L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES PAYS D'INTERVENTION DE L'AFD ?	 63
 3. Conclusions de l'évaluation.....	 75
 4. Recommandations	 78
 5. Annexes.....	 87

BILAN QUANTITATIF DU PORTEFEUILLE DE PROJETS	87
ANALYSE QUALITATIVE DES 40 PROJETS	107
ENQUETE AUPRES DES REFERENT-ES GENRE	131
MONOGRAPHIE N° 1 : « C'EST LA VIE »	155
MONOGRAPHIE N° 2 : LIGNE DE CREDIT TSKB- COMPOSANTE « EMPLOI DES FEMMES »	169
MONOGRAPHIE N° 3 : « AMARAPURA »	187

1. Introduction

LE CIT GENRE 2014-2017

Le **Cadre d'intervention transversal sur le genre et la réduction des inégalités femmes-hommes 2014-2017 (CIT Genre)** a été adopté par le conseil d'administration de l'AFD en mars 2014. À travers ce document stratégique, l'AFD souligne la nécessité de comprendre et de prendre en compte les mécanismes de rapports de genre dans les pays où elle intervient. À l'instar de la Banque mondiale et de l'OCDE, elle conçoit l'égalité entre les femmes et les hommes comme un puissant facteur de développement, de croissance, de développement durable et de lutte contre la pauvreté.

Le CIT Genre 2014-2017 fixe les orientations stratégiques de l'AFD sur la réduction des inégalités femmes-hommes, définit son cadre d'opérationnalisation et établit des objectifs opérationnels quantifiés (voir l'encadré ci-dessous).

Figure 1 : Principaux indicateurs de suivi du CIT Genre 2014-2017

- 100 % des projets de l'AFD seront renseignés selon le marqueur CAD1 de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes d'ici à 2017 ;
- Au moins 50 % des opérations financées par l'AFD dans les états étrangers à l'horizon 2017, devront recevoir la note 1 ou 2 du marqueur CAD de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes, à l'exception des financements AFD apportés sous forme d'aide budgétaire globale ou sectorielle ou de ligne de crédit non affectée ;
- 90 % des chef-fes de projets et des managers de l'AFD auront reçu une formation ou une sensibilisation sur le genre



Depuis 2014, la mise en œuvre du CIT Genre a comporté plusieurs volets de réalisations opérationnelles, notamment :

- La mise en place d'un réseau de **référent-es genre** ;
- L'intégration d'une correspondance de **notation des projets sur le genre**

¹ Le marqueur genre du Comité d'Aide au Développement (CAD) permet à l'OCDE d'assurer un suivi de l'aide au développement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et des droits des femmes en identifiant les activités qui visent l'égalité de genre. Il est basé sur un système de notation :

- Principal (2 points), lorsque l'égalité de genre est l'objectif principal de l'action ;
- Significatif (1 point), lorsque l'égalité de genre est un objectif affirmé, mais n'est pas la raison d'être de l'activité ;
- Non ciblé (0 point), lorsque l'activité ne vise pas l'égalité de genre.
- Nul, lorsqu'il n'a pas été examiné au regard de la question de l'égalité de genre

dans l'Avis Développement Durable et la notation par les expert·es environnementaux et sociaux du service AES ;

- **L'appui opérationnel** des équipes et la conception d'outils méthodologiques (boîtes à outils sectorielles, profils pays) ;
- **La sensibilisation et la formation** des équipes de l'AFD aux questions de genre ;
- Le développement d'une **production intellectuelle** « Genre et développement » ;
- **La communication** sur le genre comme objectif stratégique de l'AFD en interne (création d'un espace dédié de documentation sur le portail intranet, animation d'une liste de diffusion interne et recréation d'une communauté sur le réseau social de l'AFD) et en externe (création d'une page dédiée sur le site internet², tribunes sur le blog ID4D).

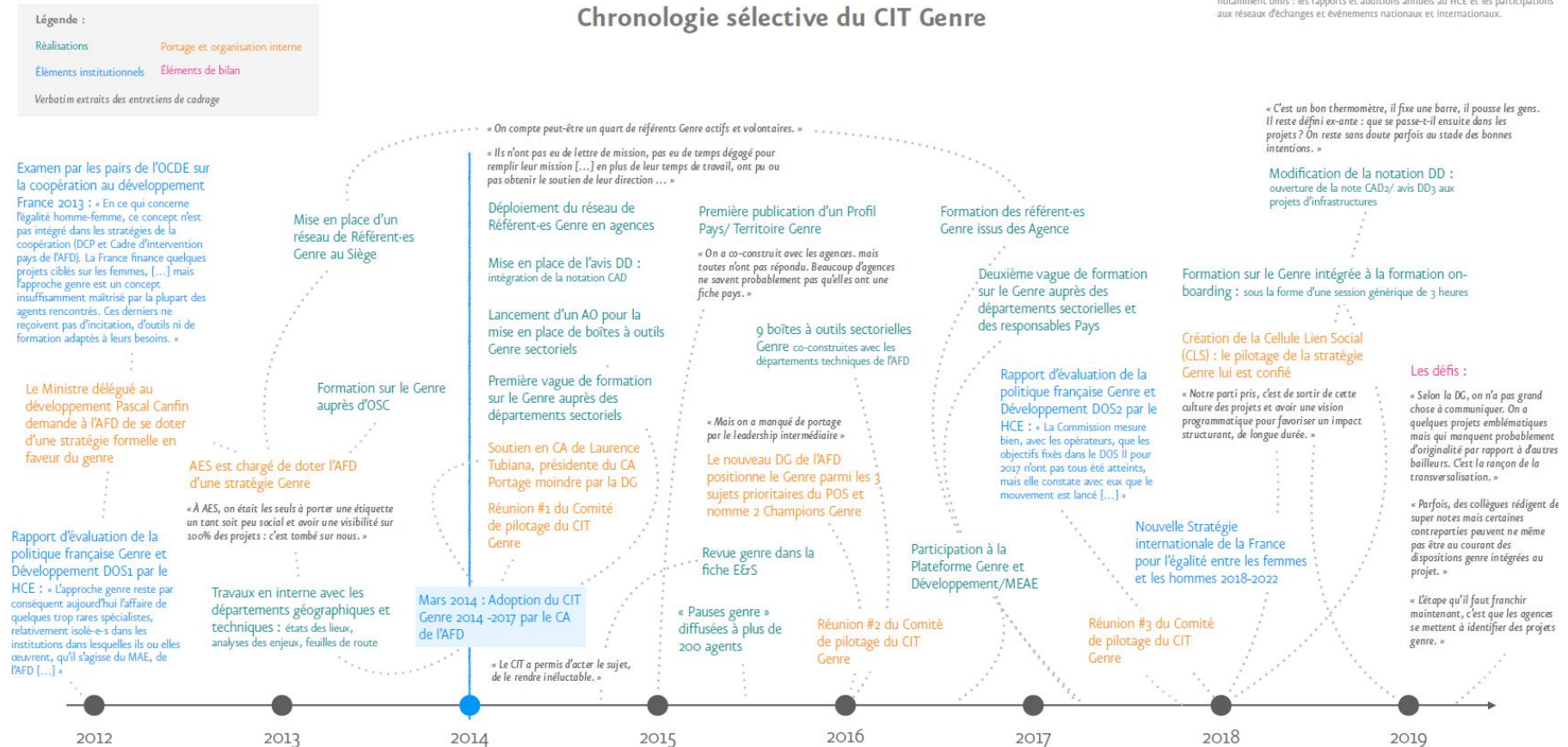
Une **chronologie sélective** du CIT Genre est présentée dans les deux pages suivantes. Elle permet de revenir sur la genèse de la stratégie et les principaux éléments institutionnels qui ont conduit à son élaboration, ainsi que sur ses principales réalisations. Les ressources allouées à sa conception et à son pilotage sont également décrites.

Avec la mise en place de cette stratégie, l'AFD s'est dotée d'une **gouvernance interne** sur le genre. La conception du CIT Genre a été confiée à la **division appui environnemental et social (AES)** qui a assuré jusqu'en 2018 le pilotage de la stratégie. Cette mission a ensuite été transférée à la **cellule lien social (CLS)**. La **division des organisations de la société civile (OSC)** a également joué un rôle important dans la mise en œuvre de la stratégie genre en relayant notamment les pratiques et les expertises développées par les ONG sur les questions d'égalité femmes-hommes. Un **comité de pilotage**, présidé par la direction générale a été instauré en 2014, pour suivre l'avancée des objectifs définis dans le CIT Genre et deux **champion·nes genre** nommé·es pour porter le sujet.

² <https://www.afd.fr/fr/page-thematique-axe/egalite-des-sexes>

Chronologie sélective du CIT Genre

Note : Il s'agit d'une chronologie sélective qui ne saurait restituer l'ensemble des éléments (événements, réalisations, etc.) constitutifs du CIT Genre. Sont notamment omis : les rapports et auditions annuels au HCE et les participations aux réseaux d'échanges et événements nationaux et internationaux.



P. 7 | Rapport final provisoire

Évaluation de la prise en compte du genre dans les projets de l'AFD 2014-2018

QUADRANT
CONSEIL

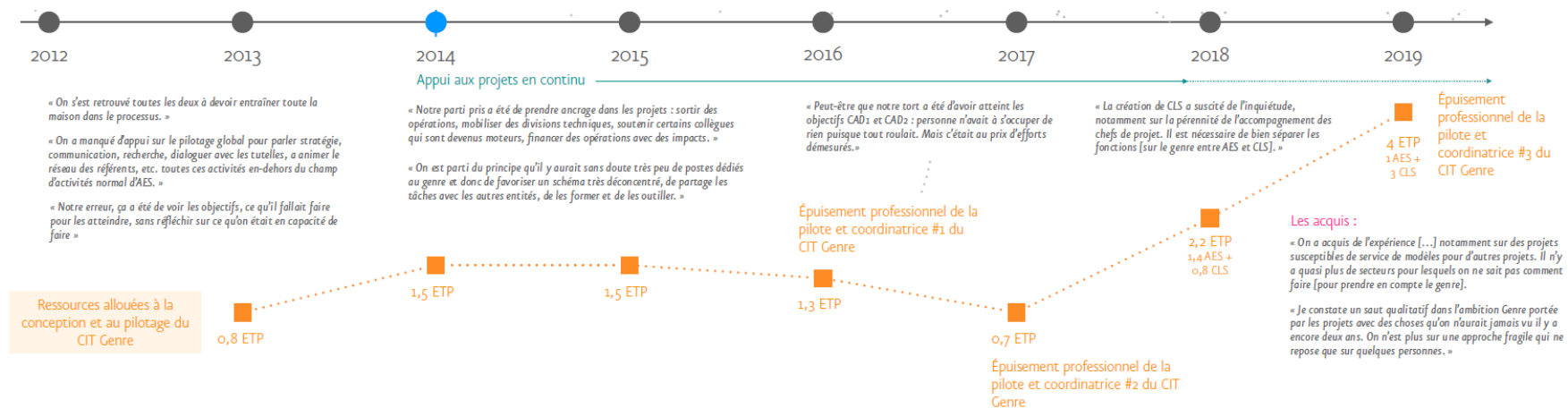


Figure 2: Chronologie sélective du CIT Genre (réalisation : Quadrant Conseil)

LE CHAMP DE L'ÉVALUATION

Le champ de l'évaluation est décrit précisément dans le cahier des charges :

Il est basé sur le CIT Genre et portera à la fois sur le portefeuille de projets financés par l'AFD ainsi que sur l'organisation interne mise en place par l'AFD pour répondre aux enjeux du genre.

L'évaluation porte sur l'ensemble des projets octroyés **entre 2014 et 2018** et relevant du périmètre de redevabilité du CIT Genre³. Elle concerne ainsi **une large diversité de secteurs d'intervention** de l'AFD et **l'ensemble de son champ d'intervention géographique**, à l'exception des collectivités ultramarines.

Dans le cadre de la collecte, certains outils ont pu conduire à interroger les équipes opérationnelles de l'AFD sur leurs pratiques actuelles, dépassant ainsi le périmètre stricto sensu de l'évaluation. Ces éléments seront principalement utilisés pour nourrir les recommandations qui seront formulées, en lien avec la dimension d'apprentissage de l'évaluation.

LES FINALITÉS DE L'ÉVALUATION

L'évaluation comprend deux principales finalités :

- **Nourrir le processus d'apprentissage de l'AFD** en matière d'intégration du genre et contribuer à l'amélioration des pratiques opérationnelles des services concernés par la conception, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des projets sensibles au genre.
- **Rendre compte** aux tutelles de l'AFD, aux contreparties et aux organisations de la société civile des effets du CIT Genre sur :
 - L'évolution du portefeuille de projet financés ;
 - Les changements de pratiques observés au sein des publics cibles du CIT Genre (siège et agences de l'AFD, contreparties, consultant·es) ;
 - Les résultats des projets financés, notamment au regard de la prise en compte du genre.

³ Ce périmètre correspond à la typologie de projets suivants : Etats Etrangers, Subventions Projet (Subventions programme 209 y compris PRCC et microfinance), Prêts (hors sous-participation), IS3TF, C2D (UPPTE) et ONG. Les autres opérations (notamment les ABG, les lignes de crédit non affectées, FICOL et projets financés sur les Outre-Mer sont exclus, conformément au DOS Genre 2, ainsi que les FERC, FRCG pour lesquels le marqueur CAD n'est pas pertinent).
Source : Rapport de mise en œuvre du CIT Genre 2014-2017

LES QUESTIONS POSÉES

Le questionnaire évaluatif proposé dans le cahier des charges a été réorganisé durant la phase de cadrage autour de **cinq questions d'évaluation** (quatre questions d'efficacité et une question de pertinence).

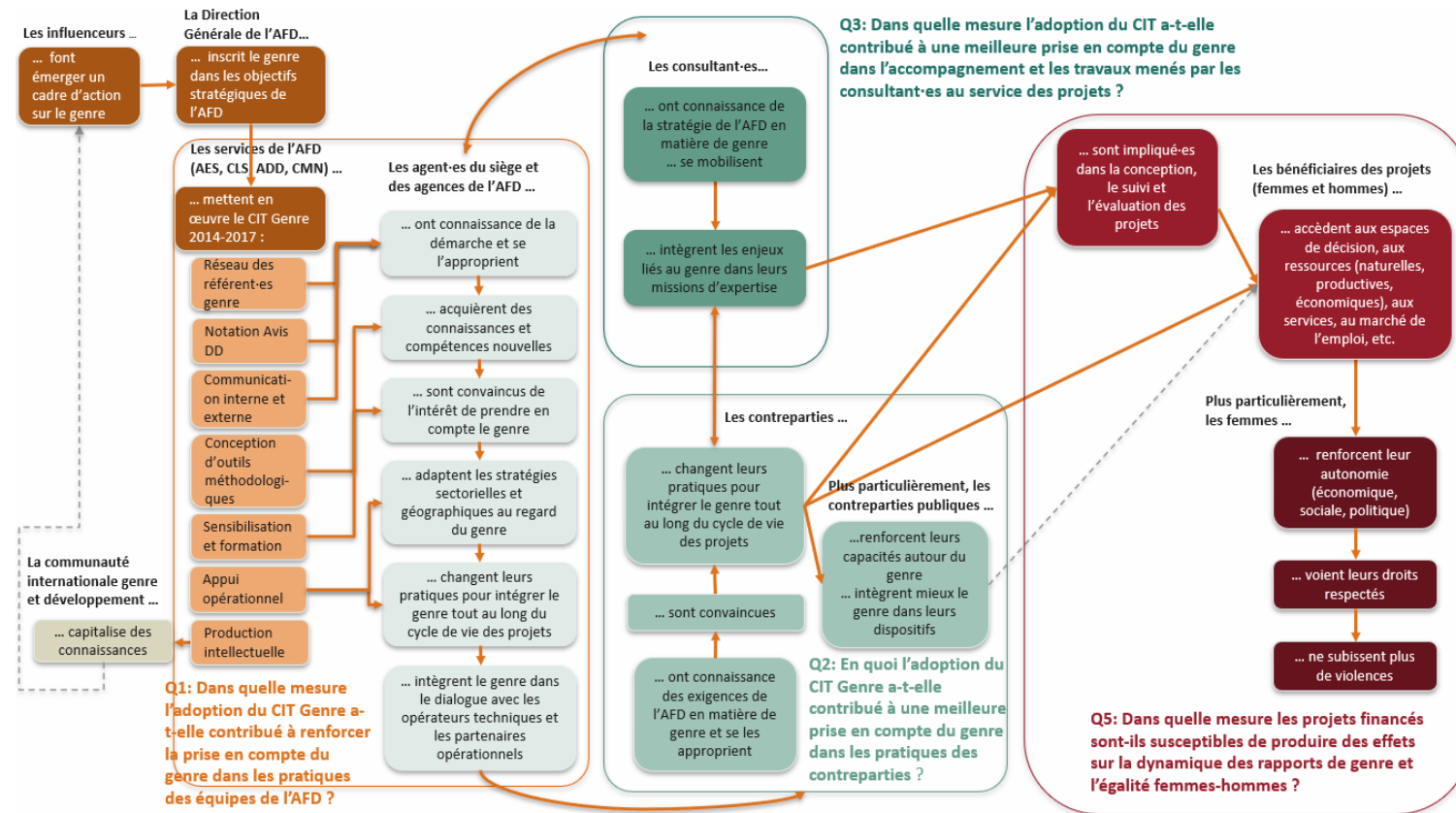
Afin de pouvoir répondre à ce questionnaire évaluatif, un **référentiel d'évaluation** a été défini en début de mission et a permis de spécifier pour chaque question des critères de réussites, des indices (quantitatifs et qualitatifs) et des outils pour pouvoir collecter et analyser les données. Il est présenté dans la note de cadrage.

Question d'évaluation	Registre
Q1 : Dans quelle mesure l'adoption du CIT Genre a-t-elle contribué à renforcer la prise en compte du genre dans les pratiques des équipes de l'AFD ?	Efficacité
Q2 : En quoi l'adoption du CIT Genre a-t-elle contribué à une meilleure prise en compte du genre dans les pratiques des contreparties ?	Efficacité
Q3 : Dans quelle mesure l'adoption du CIT Genre a-t-elle contribué à une meilleure prise en compte du genre dans l'accompagnement et les travaux menés par les consultant·es aux différentes étapes des projets ?	Efficacité
Q4 : En quoi les objectifs des projets en matière de genre ainsi que leurs modalités opérationnelles correspondent-ils bien aux besoins des bénéficiaires ?	Pertinence
Q5 : Dans quelle mesure les projets financés sont-ils susceptibles de produire des effets sur la dynamique des rapports de genre et l'égalité femmes-hommes dans les pays d'intervention de l'AFD ?	Efficacité

L'approche proposée vise notamment à **distinguer les effets de la stratégie genre de l'AFD sur ses cibles** : les équipes de l'AFD, les contreparties et les consultant·es, ainsi que les bénéficiaires des projets financés.

La **logique d'intervention** page suivante (cf. Figure 3) permet d'identifier les changements attendus sur les différentes cibles et les contributions envisagées de la stratégie genre et des actions mises en œuvre. Les quatre questions d'efficacité ont été repositionnées sur ce schéma.

Figure 3: Représentation des questions d'efficacité le long de logique d'intervention



LA MÉTHODE EMPLOYÉE

La gouvernance de l'évaluation

Un **comité de pilotage**, présidé par Élisabeth Hofmann (enseignante-chercheuse à l'Université Bordeaux Montaigne) et rassemblant une quarantaine de personnes à l'AFD (division/cellules avis développement durable (ADD), appui environnemental et social (AES), lien social (CLS), référent·es genre de la division des opérations (DOE) et de la division des organisations de la société civile (OSC)), mais également à l'extérieur (Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, CARE France), a suivi les travaux et s'est réuni à plusieurs reprises pour valider les étapes clés de l'évaluation.

Le pilotage opérationnel de l'évaluation a été assuré par le **département évaluation et apprentissage** de l'AFD (EVA), en lien étroit avec **AES et CLS**.

Une **collaboration étroite** a été mise en œuvre entre l'équipe en charge du pilotage opérationnel et l'équipe d'évaluation à plusieurs étapes clés de la mission (préparation du protocole d'analyse qualitative des projets, sélection des projets retenus pour les études de cas, analyse croisée notamment).

Les principales étapes

L'évaluation a été organisée autour des principales étapes suivantes :

- Une phase de **cadrage** comprenant :
 - Un bilan des réalisations ;
 - 6 entretiens de cadrage avec des représentant·es de l'AFD impliqu·es dans la conception, la mise en œuvre et le pilotage du CIT Genre ;
- Une phase de **collecte** intégrant :
 - Une analyse quantitative des 1 215 projets relevant du périmètre de redevabilité du CIT Genre et octroyés entre 2014 et 2018 ;
 - Une analyse qualitative d'un échantillon de 40 projets (4 projets CAD 0, 20 projets CAD 1 et 16 projets CAD 2)⁴ comprenant :
 - Une analyse des documents d'instruction, de suivi et d'évaluation des projets ;
 - 27 entretiens avec des responsables d'équipe projet
 - 15 entretiens avec des contreparties
 - Des entretiens menés avec 10 référent·es genre ;
 - Une enquête administrée auprès des référent·es genre et qui a permis de collecter 75 réponses (taux de réponse : 38%) ;
 - Trois focus groups menés avec 14 référent·es genre, 8 responsables d'équipe projet de la division des opérations (DOE) et 10

⁴ La liste des 40 projets est présentée en annexe.

- responsables d'équipe projet de la division Organisations de la société civile (OSC) ;
- Trois focus groups menés avec les agences de l'AFD en Birmanie (6 participant·es), au Sénégal (12 participant·es) et en Turquie (5 participant·es)
- Une analyse comparative des stratégies sectorielles et géographiques avant et après l'adoption du CIT Genre ;
- Des entretiens avec 10 managers ;
- Des entretiens avec 10 consultant·es ;
- Trois études de cas sur deux projets CAD 2 et un projet CAD 1⁵.
- Une phase d'**analyse et de jugement** comprenant :
 - Un atelier collectif sur les données collectées pour nourrir les réponses aux questions n°1 et 2 avec 5 représentant·es des divisions/cellules avis développement durable (ADD), AES, CLS et EVA ;
 - La rédaction du rapport final provisoire ;
 - La réalisation d'un benchmarking sur quatre cas (Banque mondiale, Fondation Bill et Melinda Gates, KfW et SIDA) ;
 - Un atelier de co-construction des recommandations avec le groupe de référence élargi.

Le tableau ci-dessous recense les rapports techniques produits dans le cadre de la mission:

Figure 4: Les rapports techniques produits dans le cadre de la mission

Rapports	Descriptif
Note de cadrage	Bilan des réalisations Référentiel d'évaluation
Rapport intermédiaire n°1	Analyse quantitative des 1 215 projets Analyse qualitative des 40 projets Synthèse des entretiens avec les référent·es genre Rapport d'enquête auprès des référent·es genre Synthèse des focus groups organisés auprès des référent·es genre et des responsables d'équipe projet de la DOE et de la division OSC
Rapport intermédiaire n°2	Frise chronologique sélective Analyse comparative des stratégies sectorielles

⁵ Les trois projets ayant fait l'objet d'une étude de cas sont présentés en annexe.

	et géographiques Synthèse des entretiens auprès des managers Synthèse des entretiens auprès des consultant·es
Monographies d'études de cas	3 monographies sur les projets « C'est la vie » (CZZ2287), « TSKB, Composante emploi des femmes » (CTR1064) et « Amarapura » (CBU 1005)
Synthèse des focus groups réalisés au sein des agences	Synthèse des focus groups organisés en agence (Birmanie, Sénégal et Turquie)

Les limites

La crise sanitaire a conduit l'équipe d'évaluation à réaliser l'ensemble de la collecte prévue dans le cadre des études de cas à distance. Ceci a pu limiter les interactions avec les bénéficiaires, notamment pour un des projets étudiés (TSKB- Composante Emploi des femmes).

L'autre limite principale concerne les sources mobilisées pour répondre aux questions n°4 et 5 de l'évaluation. L'équipe d'évaluation s'est basée sur l'analyse d'un portefeuille de 36 projets CAD 1 et 2, une synthèse d'une dizaine d'évaluations ainsi que les trois études de cas. Les éléments présentés constituent ainsi de premiers éléments de preuve aux deux questions posées et doivent être interprétés avec précaution.

L'ORGANISATION DU RAPPORT

Le présent rapport est organisé **en réponse aux questions évaluatives**. Une liste des principaux constats est proposée à la fin de chaque question. Les deux dernières parties rendent compte des **conclusions et des recommandations** de l'évaluation.

2. Réponse aux questions évaluatives

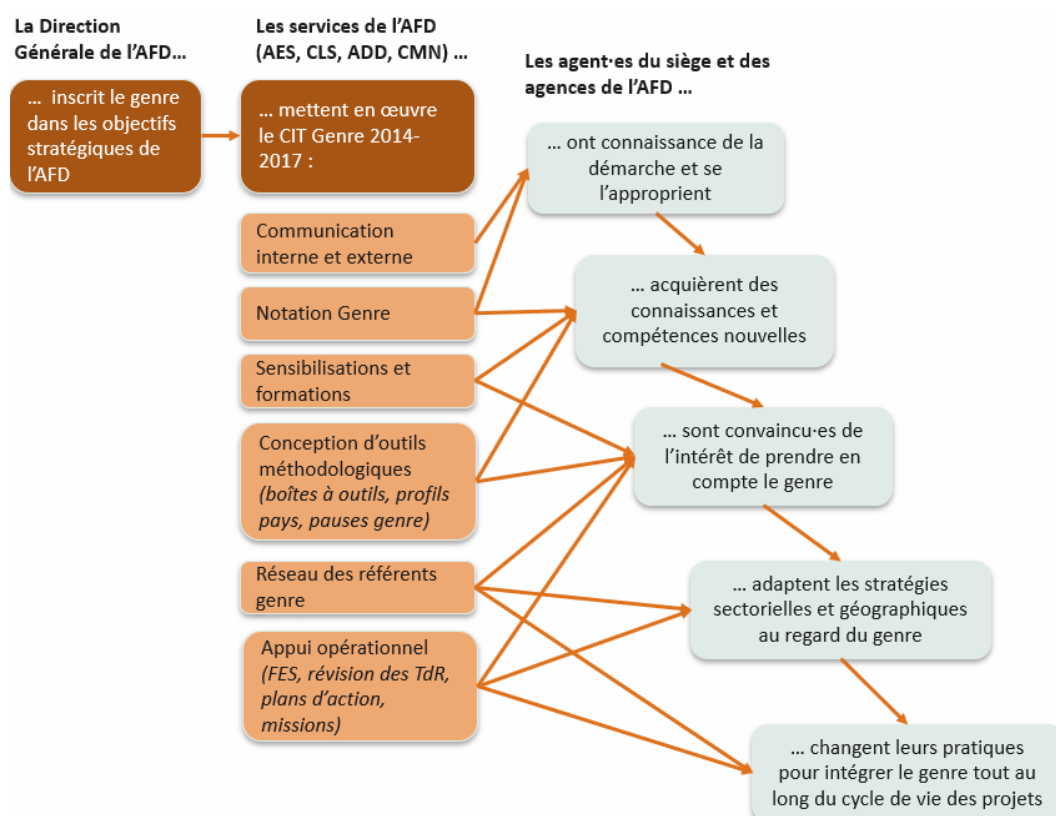
QUESTION N°1 : DANS QUELLE MESURE L'ADOPTION DU CIT GENRE A-T-ELLE CONTRIBUÉ À RENFORCER LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LES PRATIQUES DES ÉQUIPES DE L'AFD ?

Pour répondre à cette question, nous suivons les étapes de la logique d'intervention et examinons si les équipes opérationnelles du siège et des agences :

- ont connaissance de la stratégie genre et se l'approprient ;
- acquièrent des connaissances et des compétences nouvelles sur le genre ;
- sont convaincues de prendre en compte le genre ;
- adaptent les stratégies sectorielles et géographiques au regard du genre ;
- changent leurs pratiques pour intégrer le genre tout au long du cycle de vie des projets.

À chaque étape de la logique d'intervention, nous cherchons à identifier si les changements observés au sein des contreparties ont été impulsés par les actions mises en œuvre dans le cadre du CIT Genre ou si d'autres facteurs explicatifs ont pu jouer un rôle.

Figure 5: Les effets attendus des actions du CIT Genre en interne



Nous mobilisons ici un nombre important de sources :

- Les entretiens individuels menés avec les managers ;
- Les entretiens individuels réalisés avec les référent·es genre ;
- L'enquête menée auprès des référent·es genre ;
- Les focus groups réalisés avec les référent·es genre et les responsables d'équipe projet de la DOE et de la division OSC ;
- Les focus groups menés avec les agences de Dakar, Istanbul et Rangoun ;
- L'analyse quantitative du portefeuille de projets relevant du périmètre de redevabilité du CIT Genre ;
- L'analyse qualitative d'un échantillon de 40 projets ;
- L'analyse des stratégies sectorielles et géographiques.

Les équipes opérationnelles, en particulier au siège, ont connaissance de la stratégie genre de l'AFD

Des objectifs quantitatifs qui constituent souvent une porte d'entrée à la connaissance de la stratégie genre

Les équipes opérationnelles de l'AFD connaissent en général l'existence du CIT Genre et des objectifs quantitatifs qu'il comprend, notamment le fait de financer 50% de projets CAD 1 et 2 à l'horizon 2017. L'ensemble des personnes interrogées souligne que la définition de quelques objectifs et de cibles a constitué une approche structurante et une porte d'entrée pour diffuser la stratégie genre en interne.

Le niveau de connaissance de la stratégie varie néanmoins entre les équipes opérationnelles et est plus élevé au siège qu'au sein du réseau des agences. Par ailleurs, on observe des difficultés parmi certaines personnes interrogées à positionner l'approche retenue par l'AFD dans la prise en compte du genre, reposant sur une intégration transversale (mainstreaming) et visant l'autonomisation des femmes. Cette tendance a probablement été renforcée par l'absence d'une nouvelle stratégie prenant le relais du CIT Genre, à partir de 2018.

Enfin, plusieurs personnes interrogées soulignent qu'une tension peut exister entre les priorités genre et climat, la dernière bénéficiant de plus de visibilité en interne en raison de son portage par la direction générale.

La division AES est identifiée comme le pilote de la stratégie

Le dialogue opéré entre les équipes opérationnelles et la division AES concernant la notation du projet, dans le cadre de l'avis développement durable, constitue souvent le premier vecteur d'apprentissage de l'approche impulsée par l'Agence au regard du genre. Le rôle de la division AES en matière de coordination du CIT Genre et d'impulsion d'actions concrètes est mis en avant alors même qu'il a pu être freiné par des ressources humaines limitées (entre 0,7 et 1,5 ETP sur la période). Cet obstacle a eu pour conséquence d'entraîner un épuisement professionnel des deux

pilotes du CIT Genre en 2016 et 2017⁶ et a incité la division AES à réduire son implication dans le pilotage de certaines activités, notamment l'animation du réseau des référent·es genre et l'organisation des formations.

La réorganisation interne introduite en 2018 avec la création de la cellule lien social, en charge de la coordination de la stratégie genre de l'AFD, n'a pas été bien comprise par les équipes opérationnelles. Le rôle de ce nouveau service par rapport à la division AES était encore assez flou pour un grand nombre de personnes interrogées lors des focus groups en décembre 2019⁷.

La mise en place d'un comité de pilotage interne dédié à la mise en œuvre du CIT Genre a représenté un levier pour favoriser les échanges entre la division AES, les référent·es genre et le management. Des auditions annuelles ont également été menées auprès du Haut conseil à l'égalité femmes-hommes pour suivre l'avancée de la stratégie genre de l'AFD et ont pu constituer des espaces de sensibilisation de certain·es managers à l'avancée des actions déployées sur le genre.

Les autres espaces de discussion reposent principalement sur les sensibilisations ou formations qui ont été organisées, la conception d'outils méthodologiques ainsi que sur les initiatives impulsées par les référent·es genre. Ces actions sont abordées dans la partie suivante.

Un renforcement important des connaissances et compétences des équipes opérationnelles sur le genre, mais moindre chez les managers

Les personnes que nous avons interrogées à l'AFD soulignent globalement que les connaissances et compétences des équipes en matière de genre ont fortement progressé par rapport à la période antérieure au CIT. Cela s'explique notamment par l'approche retenue par l'équipe en charge du pilotage de la stratégie genre, qui a choisi de mettre l'accent sur la formation et l'outillage des équipes opérationnelles et de s'appuyer sur un réseau de référent·es genre, en lien étroit avec l'objectif de renforcement des capacités du document d'orientation stratégique français sur le genre et le développement pour la période 2013-2017 (DOS II). Ce choix a également été contraint par le faible nombre de postes dédiés au genre alloués au sein de la division AES.

La sensibilisation et la formation sur le genre constituent le principal levier de diffusion des connaissances et compétences

L'objectif du CIT Genre en matière de renforcement des capacités était de sensibiliser ou former 90% des chef·fes de projet et des managers de l'AFD sur le

⁶ Un troisième épuisement professionnel a également été observé en 2019.

⁷ LA CLS dispose en 2021 d'un pôle dédié au genre, en charge du pilotage stratégique et institutionnel, des partenariats, de l'appui opérationnel ainsi que de la formation et de l'animation du réseau des référent·es genre. Ce pôle compte entre 6 et 7 ETP.

genre à l'horizon 2017. Il convient de préciser qu'il s'agissait d'un objectif ambitieux dans la mesure où presque aucune formation n'avait déjà été organisée à l'AFD sur cette thématique avant le CIT Genre⁸.

Un effort important a été réalisé pour lancer des sessions de sensibilisation et de formation sur le genre, à partir de 2014.

Entre 2014 et 2017, les sensibilisations ont été organisées dans des cadres variés : la semaine du réseau pour les directeurs/trices d'agence, la formation « Maîtrise des risques environnementaux et sociaux », le cycle de formation « Métiers du développement ». En 2018, une session de sensibilisation sur le genre de 3 heures a été intégrée à la formation des nouvelles recrues (« on boarding »).

Trois principaux types de formation ont été proposés :

- Une formation générique à destination des responsables pays ;
- Une formation sectorielle à destination des responsables projets de la DOE et des managers ;
- Une formation au siège à destination des référent·es genre des agences.

Ces actions ont permis de toucher un nombre important d'agent·es :

- Plus de 530 personnes ont été sensibilisées entre 2014 et 2017, dont une cinquantaine de managers ;
- Près de 475 ont bénéficié d'une formation, dont 10 managers.

Figure 6: Bilan du nombre de personnes sensibilisées et formées sur le genre entre 2014 et 2017 (Source : Rapport final d'évaluation de la mise en œuvre de la seconde Stratégie Genre et Développement 2013 – 2017)

		Siège (2014-2017)	Agences (2014-2017)	TOTAL (Siège et agences, nb)	TOTAL (Siège et agences, nb)
Sensibilisés (2014-2017)	Opérationnels (hors managers)	389	24	413	46%
	Managers	68	50	118	41%
	Total	457	74	531	45%
Formés (2014-2017)	Opérationnels (hors managers)	302	139	441	49%
	Managers	23	10	33	11%
	Total	325	149	474	40%

Tableau AFD 20170920

D'après les données disponibles dans le rapport final d'évaluation de la mise en œuvre de la seconde Stratégie Genre et Développement 2013-2017⁹, la part des

⁸ La seule division qui avait déjà bénéficié d'une formation sur le genre était la division du partenariat avec les ONG (DPO), en 2009-2010. (Source : Mathilde Cortinovis. Engagements et résistances au genre dans le développement : le cas de l'Agence Française de Développement, 1997-2013, 2013)

⁹ Cette stratégie fixe le cadre d'action de la France dans le domaine de l'égalité femmes-hommes dans sa politique de développement pour la période 2013-2017. Elle est évaluée annuellement par le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

personnes sensibilisées ou formées sur le genre s'élèverait à 85%¹⁰, soit un objectif très proche de celui fixé dans le cadre du CIT genre à l'horizon 2017. Ce chiffre est probablement inférieur dans la mesure où certaines personnes ont pu bénéficier à la fois d'une session de sensibilisation et de formation. Par ailleurs, très peu de formations ont été organisées après 2017 et la plupart des recrues récentes que nous avons interrogées n'ont ainsi pas pu s'appuyer sur cette ressource pour monter en compétences.

La majeure partie des personnes formées sont des responsables d'équipe projet, ce qui s'explique par le nombre important de sessions de formations sectorielles qui ont été organisées. Cette tendance est confirmée par les entretiens que nous avons menés avec les responsables d'équipe projet puisque 8/10 nous ont indiqué qu'ils/elles avaient bénéficié d'une formation sur le genre. À l'inverse, la part des référent·es genre qui ont bénéficié d'une formation est plus faible (environ 50%), ce qui constitue une limite importante dans la diffusion d'information sur le genre au sein des équipes.

L'autre frein est constitué par le nombre relativement limité de managers qui ont bénéficié d'une formation d'au moins un jour sur le genre (33 dont 23 au siège). Ce constat est particulièrement vérifié pour le top-management de l'Agence. Cette tendance s'explique notamment par un manque de portage de la question du genre par la direction générale, cet enjeu étant ainsi rarement considéré comme prioritaire par les managers. Parmi les dix managers que nous avons interrogés, cinq ont souligné que l'approche était en concurrence avec la priorité climat et que cet enjeu bénéficiait d'un plus grand portage de la direction générale :

On a eu un manque de commande descendante du DG comme cela existe pour le climat et ce manque est toujours d'actualité. Sur le climat, 3 CIT se sont enchaînés. Pas pour le genre, il n'y a pas de nouveau CIT genre. Même s'il y a le travail autour des boîtes à outils, les formations, les fiches qui est excellent, il manque cette commande descendante. [Un·e manager]

Enfin, les focus groups que nous avons menés au sein de trois agences révèlent que le nombre de personnes formées à l'extérieur du siège est encore relativement limité.

La qualité et l'utilité des formations organisées sont généralement soulignées par les responsables d'équipe projet et les référent·es genre que nous avons interrogés. Les premiers/ères soulignent que les formations leur permettent de disposer de premiers outils pour intégrer cet enjeu aux différentes étapes du cycle de vie de leurs projets. De leur côté, les référent·es genre indiquent dans 2/3 des cas

¹⁰ (Nombre de personnes sensibilisées + nombre de personnes formées / nombre de chefs de projet et de managers) : (531+474) / 1 188.

qu'ils/elles ont réutilisés les supports de formation dans le dialogue avec leurs collègues. En outre, les formations ont permis à 88% des référent·es genre situ·es en agence de construire un plan d'action genre¹¹.

Des outils méthodologiques jugés utiles, mais inégalement connus

Plusieurs outils ont été conçus dans le cadre du CIT Genre, notamment 9 boîtes à outils sectorielles et 57 profils pays¹². Les premières constituent les ressources qui sont le plus souvent citées par les équipes opérationnelles que nous avons interrogées. Elles sont jugées très riches, mais leur utilisation n'est pas généralisée parmi les responsables d'équipe projet. Les profils pays sont également jugés utiles, notamment pour nourrir le dialogue avec les contreparties, mais ne sont pas toujours bien identifiés par les agences.

De manière générale, on observe des différences dans l'appropriation des outils mis à disposition entre le siège et les agences et les personnes en poste au moment du lancement du CIT Genre et les nouvelles recrues.

Je n'étais pas au courant qu'il y avait des outils. Sur le secteur privé, on est peu au courant. Je suis là depuis un an et demi et j'ai découvert ces outils récemment. Ce serait pas mal d'avoir des moments dédiés pour qu'on puisse identifier les outils. Il y a tellement de choses que c'est difficile de s'y retrouver. Les profils pays, je ne savais pas que ça existait. [Extrait du focus group organisé au sein de l'agence de Dakar]

Myanmar has a Country Gender Profile. It was elaborated a couple of years ago, by AES and it is in French. So, it is not useful for everybody in the team. As you can see, nobody of the team is very aware of it. I think it is a very interesting tool and it was probably very used in the first years when the people of the agency were involved in the elaboration of the document. [Extrait du focus group organisé au sein de l'agence de Rangoun]

Quelques responsables d'équipe projet, souvent bien sensibilisés à la question du genre, soulignent le manque d'outils opérationnels pour favoriser la prise en compte du genre dans les projets :

La boîte à outils genre, c'est une très bonne entrée pour se mettre les idées en place, quelle est la problématique, quelles sont les grandes tendances, et gérer les grands sujets. À partir de cette base, on a décliné, d'un point de vue opérationnel. [Un·e responsable de projet]

¹¹ Il convient de préciser que la construction d'un plan d'action genre était un des objectifs des formations à destination des référent·es genre localisé·es en agence. Ce n'était pas le cas en revanche pour les formations des référent·es genre localisé·es au siège.

¹² Des « pauses genre » ont également été conçues en début de période (2014-2015), mais n'avaient pas vocation à être pérennisées.

Plusieurs divisions ont ainsi fait le choix de développer des outils pratiques à destination des cheffes de projet. C'est notamment le cas des référent·es genre de la division MOB qui ont développé une liste de questionnement à destination des responsables d'équipe projet pour appréhender la dimension genre dans leurs projets, un cadre logique ainsi que des termes de référence types pour les études de faisabilité.

Des référent·es genre bien identifiées, mais dont le rôle varie sensiblement en fonction des services/agences

Dans le cadre du déploiement du CIT Genre, un réseau de référent·es genre a été mis en place afin de « [Renforcer] les capacités internes sur les questions de genre » et de répondre directement à l'objectif 2-11 fixé à l'AFD par le DOS II: « Nommer des correspondants genre dans tous les services de l'AFD où cela est pertinent et définir leurs missions ».

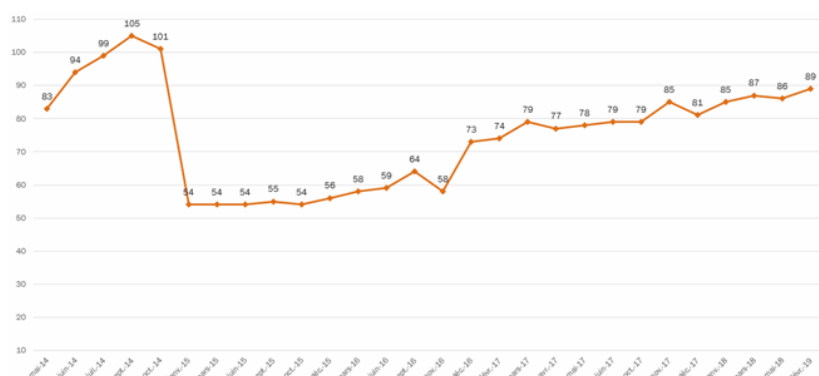
Le réseau des référent·es genre est composé de deux types de référent·es :

- Les référent·es genre rattachées aux divisions du siège de l'AFD ;
- Les référent·es genre du réseau rattachées à une agence de l'AFD dans les pays d'intervention et récemment à une direction régionale.

Le nombre total de personnes qui ont occupé au moins un mois la fonction de référent·e genre au sein de l'AFD s'élève à environ 220 pour la période mai 2014-février 2019¹³. Sur cette même période, le nombre de référent·es genre a pu varier assez sensiblement (de 100 à 50). On remarque notamment une chute importante du nombre de référent·es genre entre octobre 2014 et janvier 2015 (cf. Figure 7 page suivante). Cette baisse s'explique par le passage d'une première phase de construction du CIT Genre, durant laquelle le nombre de référent·es au siège était très important, à une seconde phase de mise en œuvre du CIT Genre au cours de laquelle le nombre de référent·es au siège a diminué. Le nombre de référent·es genre en agence a de son côté augmenté progressivement, notamment dans la zone « Afrique ». On recense en revanche assez peu de référent·es dans les agences localisées en Asie (entre 2 et 6).

¹³ Sources : base de données de suivi de l'AFD et enquête administrée auprès des référent·es genre.

Figure 7: Évolution du nombre total de référent·es genre, mai 2014-février 2019



Les référent·es genre constituent des relais privilégiés pour informer les équipes opérationnelles sur la stratégie genre et les outils disponibles. Ils/elles considèrent d'ailleurs qu'il s'agit de leur mission principale.

Les tâches des référent·es genre sont rarement définies dans le cadre d'une lettre de mission (c'est le cas pour 16% d'entre eux/elles) et leur rôle n'est pas toujours bien identifié par leurs collègues¹⁴. Le renouvellement fréquent des référent·es genre peut constituer un autre frein dans la diffusion d'information sur la stratégie genre et les outils déployés vers les équipes opérationnelles. En effet, 60% occupent cette fonction pendant deux ans au maximum¹⁵. Cette tendance peut notamment s'expliquer par le fait qu'une minorité de référent·es genre (41%) accède à la fonction de manière volontaire¹⁶.

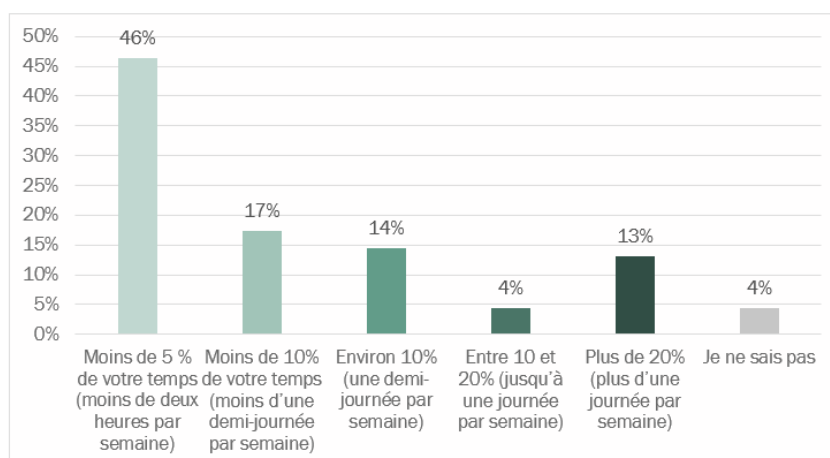
Si le temps consacré à leur mission par les référent·es genre est globalement assez limité (moins d'une demi-journée par semaine), un tiers semble réellement actifs (cf. Figure 8 page suivante).

¹⁴ 33% des référent·es genre interrogé·es dans le cadre de l'enquête estiment que leur rôle n'est pas bien ou pas du tout compris par leurs collègues.

¹⁵ Ce constat doit être mis en perspective avec la durée moyenne d'occupation des postes à l'AFD (environ 4 ans).

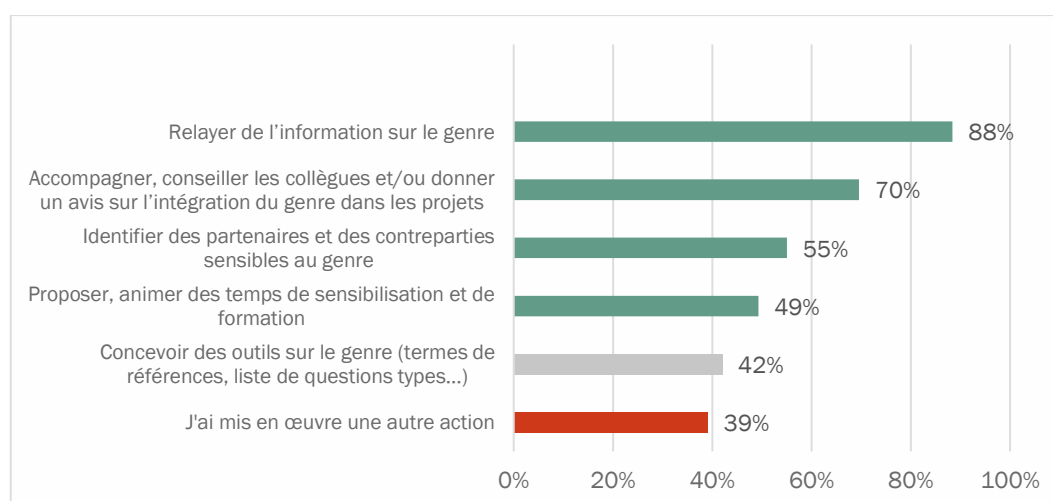
¹⁶ 51% ont été sollicité·es et 9% désigné·es par leur hiérarchie.

Figure 8: Combien de temps consacrez-vous/avez-vous consacré à cette mission ? (n = 69)¹⁷



Le temps alloué à leur mission a évidemment une incidence sur l'éventail d'actions déployées par les référent·es genre. Si une très large majorité de référent·es contribuent à relayer l'information disponible et accompagner ou conseiller leurs collègues dans la mise en œuvre de leurs projets, une plus faible proportion intervient pour concevoir des outils ou des temps de sensibilisation sur le sujet auprès de leurs collègues.

Figure 9 : Quelles sont les principales actions que vous mettez en œuvre/ que vous avez mises en œuvre en tant que référent·e genre ? [Plusieurs réponses possibles] (n = 69)



Les actions déployées font partie des leviers d'appropriation du genre à l'AFD. En effet, pour près de 2/3 des référent·es genre interrogé·es dans le cadre de

¹⁷ Source : Enquête menée auprès des référent·es genre.

l'enquête, ces initiatives contribuent à l'amélioration des connaissances de leurs collègues sur le genre.

Des équipes opérationnelles de plus en plus convaincues de prendre en compte le genre dans leurs pratiques

Les actions déployées pour renforcer les connaissances et compétences ont favorisé un renforcement de la prise de conscience des équipes de l'AFD sur l'importance du genre dans leurs projets. Alors que la question du genre était encore perçue avant le CIT Genre comme un enjeu porté essentiellement par des militant·es, les personnes interrogées soulignent qu'il s'agit d'une priorité de plus en plus partagée :

Je pense qu'aujourd'hui, on ne se pose plus la question de savoir si c'est dans notre mandat de pousser les contreparties sur le genre. On a passé une étape. Il y a vraiment une perception partagée que oui, c'est notre mandat. [Un·e référent·e genre]

Le rôle de plaidoyer joué par les divisions AES et CLS est un des principaux facteurs mis en avant pour expliquer le changement de regard sur le genre d'une partie croissante des équipes.

Le travail a été fait avec peu de moyens et peu de personnes, mais très engagées [...]. Cette intelligence genre est venue des cellules (AES, CLS). Ça a été managé par des personnes qui avaient compris la puissance de cette transformation. Elles ont mis en place des groupes de travail, des formations... Elles sont parvenues à donner envie, c'est déterminant. [Un·e manager]

D'autres leviers sont identifiés :

- Un rajeunissement des équipes opérationnelles qui aurait permis de faire émerger davantage de personnes sensibles à la question du genre ;
- Un appui sur des exemples concrets, parfois relayés par d'autres bailleurs moteurs (par exemple la Banque asiatique de développement) ainsi que des ONG expertes.

Les référent·es genre soulignent ainsi avoir été les témoins d'un changement de discours vis-à-vis du genre chez leurs collègues, facilité par une dynamique collective qui a pu s'instaurer dans certaines divisions :

J'avais dit : il faudrait qu'on ait 2 projets CAD 2, ça a créé une émulation, on en a eu finalement 4, on a réussi à stimuler les collègues. [Un·e référent·e genre]

Globalement, la prise de conscience a ainsi progressé en raison de la croissance du nombre de personnes converti·es à la thématique du genre (conviction acquise) et de l'arrivée de personnes déjà convaincues (conviction préalable). Pour d'autres le regard a pu changer, principalement en raison des nouveaux objectifs fixés, sans qu'ils/elles soient réellement convaincu·es.

Maintenant c'est devenu la consigne: tu pars instruire un projet, il faut que tu reviennes avec

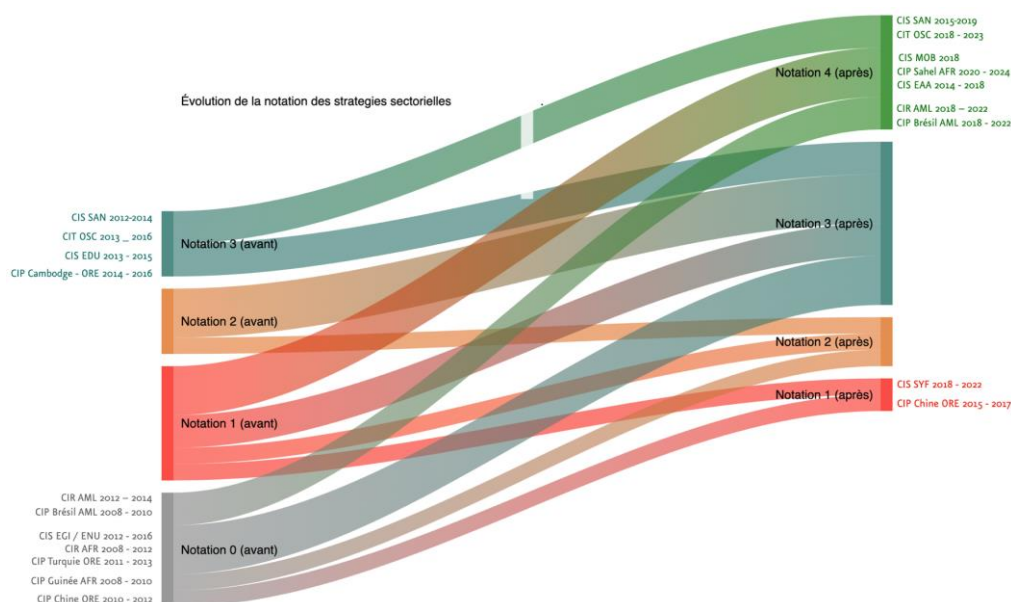
On observe toutefois la persistance de résistances de la part de certaines équipes sur la question du genre. Un quart des référent·es genre interrogé·es dans le cadre de l'enquête soulignent ainsi que leurs actions n'ont pas contribué à faire évoluer les perceptions de leurs collègues sur le genre. Il s'agit en particulier d'un enjeu au sein du réseau des agences où l'appropriation des outils déployés dans le cadre du CIT Genre est nettement moins développée. Cette tendance s'explique également par le manque d'antériorité de l'AFD sur le genre, mais aussi par le fait que les managers se sont parfois limités au fait de relayer les objectifs quantitatifs fixés, notamment par rapport au nombre de projets notés CAD 1 et CAD 2, sans encourager une évolution plus en profondeur des pratiques de leurs équipes.

Des stratégies géographiques et sectorielles qui intègrent davantage le genre, notamment au niveau de l'analyse de contexte et des activités proposées

Dans le cadre de l'évaluation, une analyse des cadres d'intervention transversaux (CIT), sectoriels (CIS), régionaux (CIR) et pays (CIP) a été réalisée afin de comparer la prise en compte du genre avant et après l'adoption de la nouvelle stratégie de l'AFD. Le diagramme page suivante permet de visualiser la façon dont ont progressé les stratégies de l'AFD en matière de prise en compte du genre selon une notation globale allant de :

- 0 : aucune prise en compte du genre au niveau du contexte, des objectifs, des modalités opérationnelles ni du système de suivi ;
- ... à 4 : prise en compte du genre au niveau du contexte, des objectifs, des modalités opérationnelles et du système de suivi.

Figure 10 : Évolution de la notation globale des stratégies sectorielles et géographiques



Globalement, si on considère la notation globale attribuée à chacun des documents, une large majorité des stratégies considérées (18 sur 22) ont progressé dans leur prise en compte du genre et témoignent :

- D'un léger progrès dans 7 cas (+ 1 point) ;
- D'un progrès moyen dans 3 cas (+ 2 points) ;
- D'un progrès significatif dans 6 cas (+ 3 points) ;
- D'un progrès extraordinaire dans 2 cas (de 0 à 4 points).

Quatre cadres stratégiques n'ont pas progressé dans la prise en compte du genre :

- Deux se sont maintenus à un niveau élevé : le CIS EDU et le CIP Cambodge ORE à la note 3 ;
- et deux autres à un niveau faible : les CIS SYF et le CIS VIL à la note 1.

On observe néanmoins des différences notables entre les critères étudiés :

- Plus de 80% des stratégies examinées proposent au moins un élément relatif au genre au niveau des éléments de contexte (84%) et de la déclinaison opérationnelle (91%) ;
- Au niveau des objectifs et du suivi, la thématique genre est fréquemment absente : 63% et 47% respectivement.

Tableau 1: Comparaison de la prise en compte du genre à partir de quatre critères

	Stratégies	Stratégies adoptées
--	------------	---------------------

	antérieures à 2014	en 2014 et après
<i>Prise en compte du genre au niveau du contexte et du diagnostic</i>	47%	84%
<i>Prise en compte du genre au niveau de la finalité et des objectifs de la stratégie</i>	21%	37%
<i>Prise en compte du genre dans la déclinaison opérationnelle des activités</i>	26%	91%
<i>Prise en compte du genre au niveau du système de suivi</i>	21%	53%

Trois principaux facteurs, souvent combinés, expliquent les progrès observés dans la prise en compte du genre dans les stratégies sectorielles ou géographiques :

- L'implication du/de la référent·e genre ;
- L'appui sur des outils méthodologiques conçus dans le cadre du CIT Genre (« Intégrer le genre dans les stratégies géographiques CIP et CIR » par exemple) ;
- Le dialogue avec la division AES.

La division AES s'était bien mobilisée à mon arrivée pour m'aider à établir une stratégie régionale sur le genre, notamment sur quels types de sujets aller, on avait monté ensemble une session de discussion avec les collègues, en croisant les enjeux du continent, notre portefeuille spécifique. [Un·e référent·e genre]

Une prise en compte croissante du genre au stade de la conception qui s'appuie sur des pratiques encore relativement variées

Un nombre croissant de projets notés CAD 1 et 2 ...

Nous examinons tout d'abord l'évolution de la prise en compte du genre dans la conception des projets à partir de leur notation CAD.

Comme nous l'avons mentionné plus haut, l'un des objectifs quantitatifs de la stratégie était que 50% des projets relevant du périmètre de redevabilité du CIT Genre soient notés 1 et 2 à l'horizon 2017. Globalement, cet objectif a été atteint puisqu'en 2017, parmi les 275 projets octroyés, 46% étaient notés CAD 1 ou 2.

Sur le champ temporel de l'évaluation (2014-2018), l'AFD a financé ou cofinancé 1 215 projets, relevant du périmètre de redevabilité du CIT Genre et ayant été

notés CAD 0, 1 ou 2. Parmi eux, 542 (45%) sont sensibles au genre¹⁸. Le nombre de projets notés CAD 1 et 2 croît au fil des années du périmètre étudié (49% de l'ensemble des projets en 2018 contre 34% en 2014). Cette croissance s'appuie principalement sur l'émergence de projets CAD 1, qui représentent 86% des projets sensibles au genre sur la période, mais on observe un renforcement de la part des projets CAD 2 parmi les projets sensibles au genre (16% en 2018 contre 6% en 2014).

Tableau 2: Évolution des projets sensibles au genre entre 2014 et 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de projets CAD 1	60	72	96	103	136
Nombre de projets CAD 2	4	6	16	23	26
Nombre total de projets	186	200	224	275	328
Part des projets CAD 1 parmi les projets sensibles au genre	94%	92%	86%	82%	84%
Part des projets CAD 2 parmi les projets sensibles au genre	6%	8%	14%	18%	16%

Une des principales raisons qui explique ce résultat réside dans l'appropriation par une grande partie des équipes opérationnelles de l'objectif quantitatif relatif au volume de projets. Celui-ci a constitué la principale « boussole » utilisée par les managers pour inciter leurs équipes à intégrer le genre.

L'année dernière, il y a eu une sorte de pression, donc on a tout fait pour avoir des projets genre CAD1 et 2, avec les moyens qu'on avait. [Un·e référent·e genre]

Cette évolution a été facilitée par la mise en place en 2015 de l'avis développement durable dont la dimension 3 porte sur l'égalité femmes-hommes et qui a permis de systématiser la notation des projets au regard du genre¹⁹.

L'introduction de l'avis développement durable, avec sa dimension sur le genre, a de façon incontestable permis de systématiser le dialogue (tant au sein de l'équipe projet qu'à l'occasion des différents comités de projet) sur les potentialités des concours AFD en matière de réduction des inégalités femmes-hommes, d'identifier les solutions concrètes pouvant être mises en

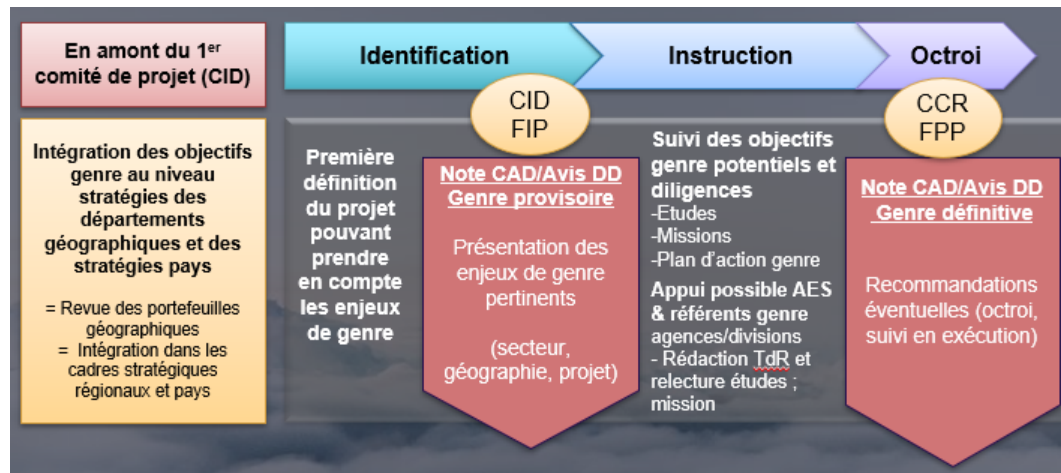
¹⁸ Ces 542 projets représentent 9,6 milliards d'euros d'engagements nets de la part de l'AFD (9,4 milliards d'euros pour les projets DOE et 204 millions d'euros pour les projets OSC).

¹⁹ L'analyse des projets au regard du genre était très peu répandue avant l'adoption du CIT Genre, à l'exception des projets de la division OSC. (Source : Mathilde Cortinovis. Engagements et résistances au genre dans le développement : le cas de l'Agence Française de Développement, 1997-2013, 2013)

œuvre par le biais de l'appui opérationnel apporté par les experts d'AES dans les projets et constitue en ce sens une avancée substantielle dans la direction d'une évolution des pratiques internes sur le thème. [Rapport de mise en œuvre 2014-2017 du CIT Genre]

Le schéma ci-dessous décrit les différentes étapes d'intégration du genre dans la conception des projets de la DOE et les étapes de notation des projets.

Figure 11: L'intégration du genre dans la conception des projets²⁰



Pour les projets de la DOE, le dialogue avec la division AES constitue le principal levier pour intégrer le genre au stade de la conception. Sur les 22 projets DOE pour lesquels l'information était disponible dans le cadre de l'analyse qualitative que nous avons réalisée, la division AES a recommandé de renforcer la dimension genre du projet dans 14 projets (64 % des cas). On observe ainsi fréquemment une progression de la notation genre des projets entre la phase d'identification et d'instruction, ce qui constitue un indice d'un changement de pratiques encore inachevé des équipes opérationnelles.

La plupart des personnes que nous avons interrogées soulignent en outre que les agences jouent encore un rôle relativement limité dans l'identification de projets sensibles au genre. Ce constat a été confirmé lors des trois focus groups organisés avec des agences.

L'étape qu'il faut franchir maintenant, c'est que les agences se mettent à identifier des projets genre. [Un·e représentant·e d'une division support]

Cet obstacle s'explique principalement par la faible appropriation par les agences des outils développés et les difficultés rencontrées pour impulser un dialogue avec

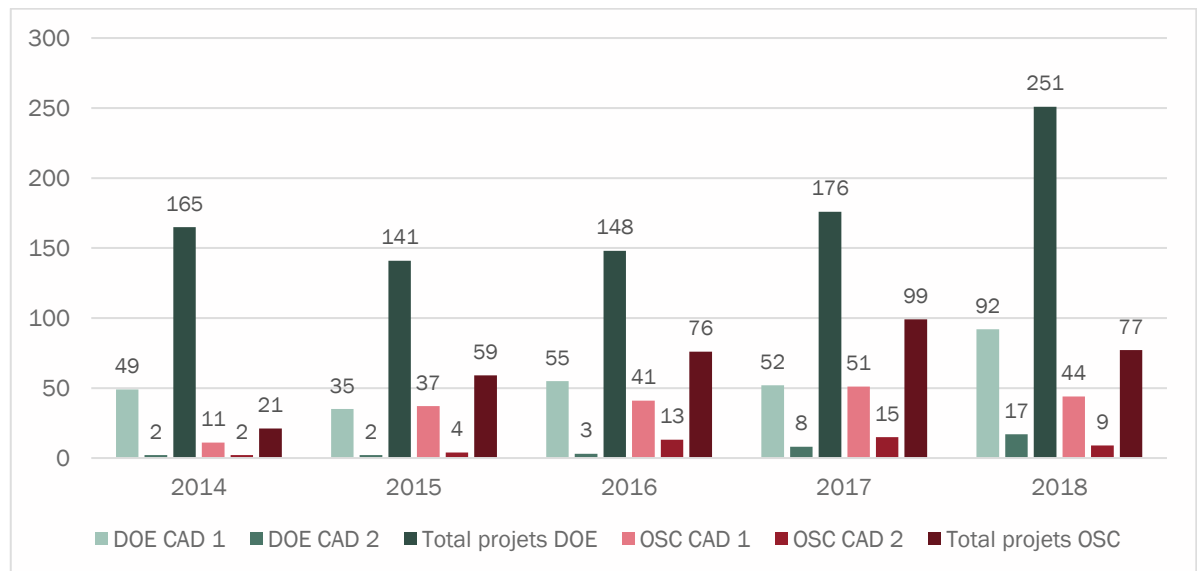
²⁰ Formation on boarding module genre, (mars 2018) (CID: comité d'identification ; FIP : fiche d'identification du projet, CCR : comité de crédit ; FPP : fiche de présentation du projet).

les contreparties sur le genre. Nous l'abordons principalement dans le cadre de la réponse à la question n°2.

... mais qui cache des différences importantes entre les secteurs

Cette vision d'ensemble cache des différences importantes entre les différents secteurs d'intervention de l'AFD. En premier lieu, il convient de souligner le rôle central joué par la division OSC dans l'augmentation du nombre de projets sensibles au genre sur la période. En effet, les projets relevant de cette division représentent 42 % des projets notés CAD1 et 2, contre 27 % des projets relevant du périmètre du CIT Genre. La dépendance des projets sensibles au genre à cette division a été particulièrement forte en 2015 et 2017 puisqu'elle a concentré la moitié des projets (cf. Figure 12). Cette tendance s'explique notamment par l'antériorité de la division OSC sur la question du genre²¹ et l'expertise développée par un certain nombre d'ONG en la matière.

Figure 12: Répartition des projets DOE et OSC selon l'année d'octroi et leur notation genre



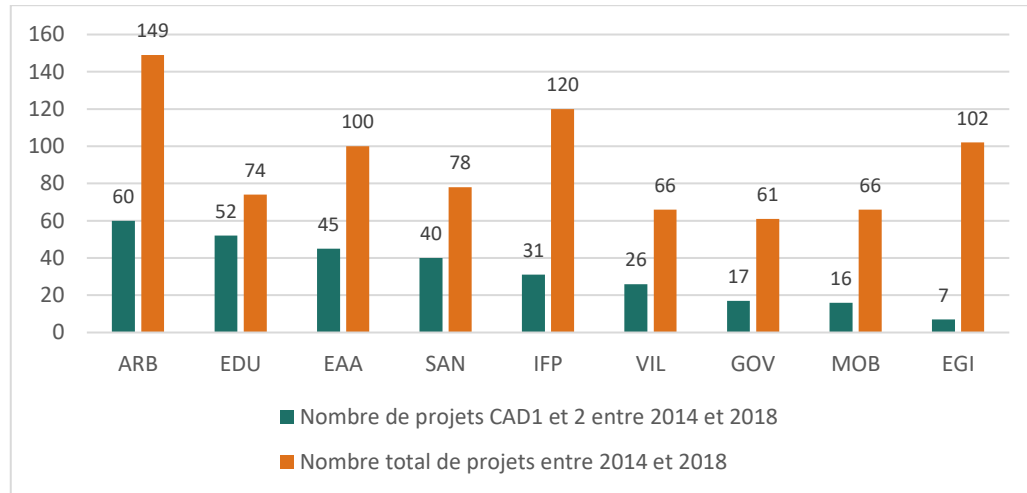
Au sein de la DOE, la part des projets sensibles au genre sur la période 2014-2018 varie très sensiblement entre les divisions (cf. Figure 13 page suivante) :

- Elle est supérieure à 50% pour les projets des divisions EDU et SAN ;
- Elle se situe entre 40 et 49% pour les projets des divisions ARB et EAA ;
- Elle varie de 20 à 39% pour les projets des divisions IFP, VIL, GOV et MOB ;
- Elle est inférieure à 10% pour les projets de la division EGL.

²¹ Entre 2009 et 2013, parmi les 232 projets financés par la DPO (ex OSC), 35% étaient notés 1 et 2 au regard du critère genre du CAD. (Source : Mathilde Cortinovis. *Engagements et résistances au genre dans le développement : le cas de l'Agence Française de Développement, 1997-2013, 2013*).

Si dans certaines divisions (EDU, EAA), le nombre de projets est resté relativement stable sur la période, il a pu connaître dans d'autres (ARB, MOB) une forte croissance en 2018.

Figure 13: Répartition des projets CAD 1 et 2 au sein de la DOE, entre 2014 et 2018



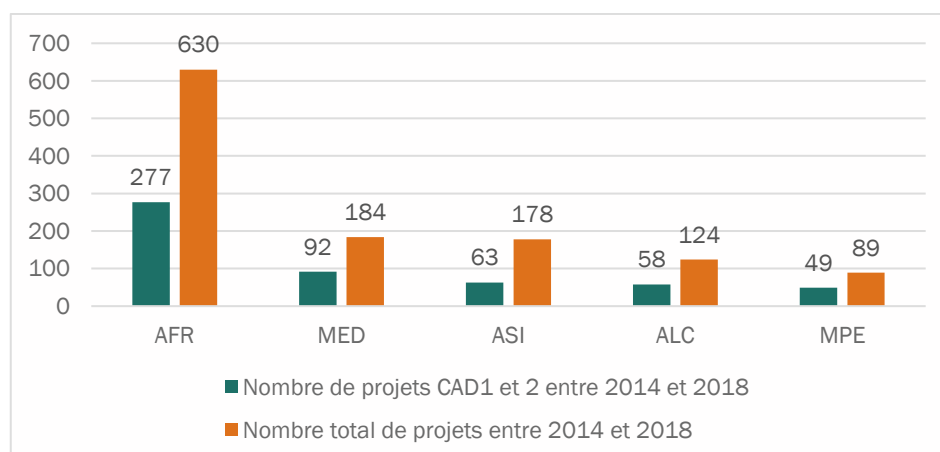
ARB : division agriculture, développement rural et biodiversité ; **EDU** : division éducation, formation professionnelle et emploi ; **EAA** : division eau et assainissement ; **SAN** : division santé et protection sociale ; **IFP** : division institutions financières ; **VIL** : division développement urbain, aménagement, logement ; **GOV** : division gouvernance ; **MOB** : division transport et mobilité ; **EGI** : division énergie

... et dans une moindre mesure entre les zones d'intervention

La répartition des projets notés CAD 1 et 2 varie également en fonction des zones d'intervention de l'AFD (cf. Figure 14 page suivante).

- Elle s'élève à 35% de l'ensemble des projets au sein de la zone Asie ;
- 44% en Afrique subsaharienne ;
- 47% en Amérique latine et Caraïbe ;
- 50% en Méditerranée et au Moyen-Orient.

Figure 14: Répartition géographique des projets CAD 1 et 2, entre 2014 et 2018



AFR : Afrique subsaharienne ; **MED** : Méditerranée et Moyen-Orient ; **ASI** : Asie ; **ALC** : Amérique Latine et Caraïbe ; **MPE** : multi-pays

Outre l'appui opérationnel de la division AES que nous avons abordé plus haut, quels sont les principaux facteurs qui permettent d'expliquer les différences sectorielles observées et dans une moindre mesure géographique ?

Un premier facteur, déjà évoqué pour la division OSC, est l'expérience préalable de la division sur la question du genre. C'est un argument qui est notamment mis en avant dans les secteurs sociaux, l'éducation et la santé par exemple²², où les équipes avaient déjà mis en œuvre des projets centrés autour de la question de l'autonomisation des femmes. La préexistence de projets pouvant servir d'exemple constitue de façon générale un facteur déterminant pour accompagner le changement de pratiques au sein des équipes.

Un autre levier assez déterminant semble être le renouvellement des équipes, notamment des personnes extérieures à l'AFD, parfois déjà formées sur la question du genre. Cette raison est par exemple mise en avant par la division ARB pour expliquer la croissance du nombre de projet sensibles au genre sur la période²³.

Le renforcement des capacités des responsables d'équipe projet apparaît également comme un facteur important dans l'intégration du genre dans les projets et une large partie des projets sensibles au genre semblent être pilotés par des personnes qui ont bénéficié d'une sensibilisation ou d'une formation sur le sujet²⁴. L'organisation de formations a favorisé la création d'une communauté de pratiques parmi les responsables d'équipe projet les plus motivés qui ont pu ensuite impulser un

²² Ces deux divisions avaient notamment déjà mis en avant des projets centrés sur l'autonomisation des femmes, dans le cadre du planning familial par exemple ou de l'accès à l'enseignement et au marché de l'emploi.

²³ Source : Les pratiques d'intégration du genre par la division Agriculture, développement rural et biodiversité de l'AFD

²⁴ C'était le cas de 100% des responsables d'équipe projet OSC que nous avons interrogés dans le cadre de l'analyse qualitative et de 74% des pilotes de projets de la DOE

dialogue avec la division AES pour approfondir certaines méthodes de travail et faire émerger de nouveaux outils (par exemple des checklists pour conduire des diagnostics spécifiques sur le genre).

Enfin l'intégration du genre dans les stratégies régionales apparaît comme un levier important pour mettre en mouvement les départements géographiques et les agences dans l'identification de projets.

Des pratiques encore relativement diversifiées concernant l'intégration d'actions spécifiques pour les projets CAD 1

Certain·es responsables d'équipe projet que nous avons interrogé·es ont souligné les limites de la notation CAD au regard du genre et notamment le fait qu'elle ne permet pas de juger du potentiel des projets en matière de transformation des rapports de genre. En outre, dans le cadre de l'analyse qualitative réalisée, nous avons pu observer que la prise en compte du genre n'apparaît pas toujours de façon explicite dans les objectifs spécifiques des projets CAD 1. Pour un projet, qui a fait l'objet d'une étude de cas (le projet Amarapura), la notation CAD 1 n'a pas pu être justifiée par les chef·es de projet que nous avons interrogé·es.

L'analyse qualitative réalisée à partir d'un échantillon de projets notés CAD 1 et 2 permet de qualifier les pratiques d'intégration du genre dans la conception des projets. L'un des principaux critères que nous avons étudiés est l'intégration d'actions spécifiques pour répondre aux inégalités femmes-hommes. Celui-ci varie assez sensiblement entre les projets. Si l'intégralité des projets CAD 2 contiennent au moins une action spécifique pour répondre aux inégalités femmes-hommes, ce n'est le cas que de 60 % des projets CAD 1 analysés. Pour ces derniers, les actions prennent souvent la forme d'une sensibilisation des opérateurs à la question du genre.

Nous présentons ci-dessous quelques exemples d'actions prévues.

Encadré 1 : Exemples d'actions prévues pour répondre aux inégalités femmes-hommes

- Des actions visant à sensibiliser et former les participant·es aux questions de genre :

Sensibiliser [l'institution] aux enjeux de genre et d'égalité professionnelle : conduite d'un diagnostic égalité et définition d'un plan d'action pour renforcer l'institution sur ces enjeux de genre/ [IFP, CAD 2, République dominicaine]

Lancement du projet et formation initiale au genre et à la gestion de projet. [OSC, CAD 1, Vietnam]

- Des critères inclusifs permettant d'atteindre un taux minimum de participation de femmes dans les actions du projet :

Définition de critères d'éligibilité aux bourses pouvant encourager l'accès des femmes aux filières dans lesquelles elles sont sous-représentées, et qui sont pourvoyeuses d'emplois en République dominicaine + Mécanismes incitatifs à destination des futur.e.s étudiant.e.s les plus précaires (milieu rural, familles pauvres, minorités) en accordant une attention particulière aux enjeux pouvant affecter différemment femmes et hommes. [IFP, CAD 2, République dominicaine]

- Des actions tenant compte des besoins différenciés des femmes et des hommes pour s'assurer d'une participation effective des deux groupes :

Les unités mobiles prévues dans le cadre des formations courtes ont notamment pour objectif d'atteindre les femmes réfugiées qui sortent assez peu des camps informels. Concernant l'enseignement technique long, la formation « maintenance et productique » aura sans doute quelques difficultés à attirer un public féminin. C'est pourquoi il a d'ores et déjà été décidé que le choix de la deuxième filière serait fait en tenant compte des enjeux de genre. [EDU, CAD 1, Liban]

- Des actions permettant de créer un environnement sécurisant pour que le projet ne génère pas de violences envers les femmes :

Phase de construction : un éclairage sûr doit être assuré sur le lieu de travail et dans les habitations de travailleurs, ainsi qu'un accès séparé aux toilettes pour femmes et hommes et aux zones d'attente [MOB, CAD 1, Inde]

D'après les enquêtes de satisfaction, les femmes apprécient le confort et la meilleure sécurité. Des agents de sécurité et contrôle sont présents dans chaque rame et des caméras de surveillance sont installées. [MOB, CAD 1, Maroc]

- Des actions visant à identifier, déconstruire ou empêcher les propos ou comportements renforçant les inégalités de genre :

La mise en place d'un observatoire des médias et d'un code de communication pour les journalistes visant le contrôle des articles sexistes et des stéréotypes de genre légitimant la violence et les rapports inégaux entre les sexes. La mise en place de groupes de jeunes hommes travaillant sur leur masculinité. [OSC, CAD 2, Madagascar]

Par une approche participative et inclusive des femmes, filles, garçons et hommes de tout âge de la communauté aux différentes étapes du projet, le projet interpellera les hommes sur les conditions sanitaires du ménage, il pointera les corvées endossées par les femmes pour le bien du ménage et accompagnera les hommes à une prise de conscience et à agir en leur faveur. Les activités prévues et les impacts attendus mettront les hommes et femmes à contribution pour définir et promouvoir les changements de comportements nécessaires. [OSC, CAD 1, Djibouti, Madagascar, Tchad]

La construction d'un plan d'action sur le genre est perçue comme un élément facilitateur à ce stade puisqu'il permet d'allouer un budget dédié aux actions et d'identifier une expertise externe. Cet outil a toutefois été développé à partir de 2018 pour les projets CAD 1 et est ainsi très peu développé parmi les projets que nous avons analysés.

Une évolution des pratiques moins observable en matière de suivi

Si l'intégration du genre dans la conception des projets a constitué une priorité de la nouvelle stratégie, entraînant des changements de pratiques, les évolutions sont moins visibles au niveau du suivi des projets. Ceci s'explique également par la culture de l'AFD qui est davantage centrée sur la phase d'instruction que sur les étapes suivantes du cycle de vie des projets.

Nous, on fait de l'ex ante. On s'intéresse surtout à l'instruction, on ne regarde pas trop le suivi de l'exécution et l'évaluation. On valorise l'instruction. [Un·e responsable de projet]

En matière de suivi, l'analyse de l'échantillon révèle que des indicateurs désagrégés par sexe sont renseignés dans 50% des projets sensibles au genre (45% des projets CAD 1 et 56% des projets CAD 2). On note une augmentation de la part des projets s'appuyant sur un système de suivi intégrant le genre entre 2014 et 2018.

Les indicateurs désagrégés par sexe ainsi que les rapports de suivi constituent encore assez peu des outils au service du pilotage des projets sur la question du genre. Peu d'exemples ont ainsi été identifiés de projets où ces informations ont favorisé l'introduction de mesures correctives suite à une demande des responsables d'équipe projet. C'est le cas néanmoins de 5 projets parmi l'échantillon analysé des divisions EDU, MOB et OSC où des mesures correctives ont été introduites pour favoriser la participation des femmes.

Des évaluations qui n'intègrent pas toujours le genre dans leur questionnement

NB : Les enseignements sur l'évolution des pratiques en matière d'évaluation sont issus de l'analyse qualitative du portefeuille et se base sur un échantillon de 13 projets, issus majoritairement de la division OSC (8/13) et comprenant 7 projets CAD 1 et 6 projets CAD 2. Ils doivent ainsi être interprétés avec précaution. Parmi ces 13 projets, 11 ont fait l'objet d'une évaluation finale, dont une était en cours au moment de l'analyse qualitative, et 2 d'une évaluation à mi-parcours.

Parmi les 13 projets de l'échantillon analysé qui ont fait l'objet ou font l'objet d'une évaluation à mi-parcours ou finale, 7 comprennent au moins un questionnaire sur le genre dans la note de cadrage ou le rapport final. On recense dans ces 7 projets :

- 4 projets CAD 2 parmi les 6 ;
- 3 projets CAD 1 parmi les 7.

Le genre peut être mentionné comme une dimension transversale de l'évaluation ou faire l'objet d'une question évaluative spécifique :

L'évaluation a pour objectif de fournir une vue d'ensemble de la performance technique et financière de la composante préscolaire du projet et formuler des recommandations pertinentes. Il s'agit en particulier d'apprécier la prise en compte des éléments suivants : genre ; approche participative et inclusion des plus vulnérables [Rapport final d'évaluation]

L'approche développée dans le cadre de cette Convention Programme (empowerment des usagers, renforcement de l'offre de soins, plaidoyer) permet-elle de répondre à la problématique des grossesses non désirées ? [Rapport final d'évaluation]

Principaux constats

Concernant la connaissance et le pilotage de la stratégie genre

1. Les équipes opérationnelles connaissent l'existence du CIT Genre et de ses objectifs quantitatifs.
2. La définition d'objectifs quantifiés a constitué une approche structurante et un levier pour la diffusion du CIT Genre.
3. L'approche retenue par l'AFD, centrée autour de la question de l'autonomisation des femmes, n'est pas toujours identifiée par les équipes.
4. Le dialogue opéré entre les équipes opérationnelles et la division AES concernant la notation du projet constitue souvent le premier vecteur d'apprentissage de l'approche impulsée par l'AFD au regard du genre.
5. Le rôle de la division AES en matière de coordination et de pilotage du CIT Genre est fortement mis avant, alors même que les ressources humaines sur lesquelles elle a pu s'appuyer ont été limitées.
6. Cet obstacle a engendré plusieurs épuisements professionnels au sein de la division et l'ont conduite à limiter son action de pilotage de la stratégie partir de 2017.
7. La nouvelle organisation introduite en 2018 pour piloter la stratégie genre était mal comprise par les équipes opérationnelles au moment de la collecte réalisée à la fin de l'année 2019.

Concernant le renforcement des connaissances et des compétences en matière de genre

8. Les connaissances et compétences des équipes opérationnelles en matière de genre ont fortement progressé depuis 2014.
9. Ceci s'explique en grande partie par l'effort de sensibilisation et de

formation impulsé et qui a permis de toucher un peu moins de 85% des équipes opérationnelles en 2017.

10. Les responsables d'équipe projet constituent la majeure partie des personnes formées. Les managers, et notamment les représentant·es du top-management, ont moins participé aux formations, en raison d'un portage limité de cette priorité par la direction générale.
11. La stratégie genre a pu rentrer en concurrence avec la priorité climat qui a bénéficié d'un plus portage de la direction générale sur la période.
12. Les équipes des agences ont été faiblement touchées par les formations, à l'exception des référent·es genre.
13. Le nombre de formations organisé a fortement ralenti à partir de 2018 et une large partie des nouvelles recrues ne sont ainsi pas formées.
14. Les outils méthodologiques conçus dans le cadre du CIT Genre sont jugés utiles, mais sont inégalement connus, notamment en agence.
15. Un réseau de référent·es genre a été lancé à partir de 2014 et constitue un levier pour l'appropriation du genre à l'AFD.
16. L'influence des référent·es genre est toutefois limitée par un turnover important et l'absence de lettre de mission de la part de leur hiérarchie.
17. Un tiers des référent·es genre sont réellement actifs/ves et consacrent au moins une demi-journée par semaine à leur mission.

Concernant la prise de conscience des équipes

18. Les actions déployées pour renforcer les connaissances et compétences ont favorisé un renforcement de la prise de conscience des équipes de l'AFD sur l'importance du genre dans leurs projets, notamment au siège.
19. Les autres leviers sont le rôle de plaidoyer joué par les divisions AES et CLS et l'appui sur des exemples concrets.
20. L'arrivée de nouvelles recrues, souvent plus jeunes, a également favorisé une prise de conscience au sein des équipes opérationnelles.
21. Une minorité de personnes reste assez peu convaincues, en raison d'une faible appropriation des outils déployés, mais également d'un portage limité de la prise en compte du genre par les managers.

Concernant les stratégies sectorielles

22. Les stratégies sectorielles et géographiques ont globalement progressé dans leur prise en compte du genre depuis 2014 et sont une large majorité à l'intégrer au niveau des éléments de contexte et de leur déclinaison

opérationnelle.

23. Cette évolution s'explique principalement par l'appui proposé par la division AES et l'implication des référent·es genre.

Concernant l'intégration du genre dans la conception des projets

24. Entre 2014 et 2018, l'AFD a financé 1 215 projets relevant du périmètre de redevabilité du CIT Genre. Parmi eux, 45% sont notés CAD 1 et 2 (34% en 2014 contre 49% en 2018).
25. Cette croissance s'appuie principalement sur l'émergence de projets CAD 1, qui représentent 86% des projets sensibles au genre sur la période, mais on observe un renforcement de la part des projets CAD 2 (16% en 2018 contre 6% en 2014).
26. Une des principales raisons qui explique ce résultat réside dans l'appropriation par une grande partie des équipes opérationnelles de l'objectif quantitatif relatif au volume de projets, qui a été relayé par leurs managers.
27. Cette évolution a été facilitée par la mise en place de l'avis développement durable dont la dimension 3 porte sur l'égalité femmes-hommes.
28. Les projets de la division OSC sont surreprésentés dans les projets sensibles au genre (42% des projets CAD 1 et 2 contre 27% des projets du périmètre du CIT Genre). Cette tendance s'explique par l'antériorité de cette division sur la question du genre, ainsi que l'expertise développée par certaines ONG.
29. Au sein de la DOE, la part des projets sensibles au genre varie très sensiblement entre les divisions (plus de 50% pour les divisions EDU et SAN et moins de 10% pour la division EGI).
30. Les disparités géographiques entre les projets notés CAD 1 et 2 sont réelles (35% des projets de la zone Asie contre 50% des projets de la zone Méditerranée et Moyen-Orient), mais moins marquées que les différences sectorielles.
31. Pour les projets de la DOE, l'appui de la division AES constitue le principal levier pour intégrer le genre au stade de la conception. Les agences jouent en revanche un rôle limité dans l'identification de projets genre
32. L'autre levier majeur est le renforcement des capacités des responsables d'équipe projet sur le genre et l'émergence d'une communauté de pratiques.
33. La croissance du nombre de projets sensibles au genre cache des pratiques

encore assez variées dans l'intégration d'actions spécifiques dans les projets, en particulier pour les projets CAD 1.

Concernant l'évolution des pratiques en matière de suivi et d'évaluation

- 34. 50% des projets de l'échantillon s'appuient sur des indicateurs désagrégés par sexe au stade du suivi, mais ces derniers sont assez peu mobilisés dans le pilotage du projet sur la question du genre.
- 35. Parmi les 13 projets de l'échantillon qui ont fait l'objet d'une évaluation, 7 intègrent un questionnaire sur le genre.

QUESTION N°2 : EN QUOI L'ADOPTION DU CIT GENRE A-T-ELLE CONTRIBUÉ À UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LES PRATIQUES DES CONTREPARTIES ?

Pour répondre à cette question, nous suivons les étapes de la logique d'intervention et examinons ainsi si :

- Les contreparties ont connaissance de la stratégie et des exigences de l'AFD en matière de genre ;
- Elles sont convaincues de faire évoluer leurs pratiques en matière de genre ;
- Elles prennent en compte le genre dans la conception de leur projet ;
- Elles intègrent le genre dans la mise en œuvre et le suivi de leur projet.
- Elles renforcent leurs capacités autour du genre et intègrent cette priorité en interne.

À chaque étape de la logique d'intervention, nous cherchons à identifier si les changements observés au sein des contreparties ont été impulsés par l'AFD ou si d'autres facteurs explicatifs ont pu jouer un rôle.

Les principales sources mobilisées ici sont les entretiens menés avec les responsables d'équipe projet et les contreparties dans le cadre de l'analyse qualitative des projets, les focus groups menés au siège et en agence et les études de cas.

Des contreparties qui ont une connaissance limitée de la stratégie genre de l'AFD

D'après les référent·es genre et les responsables d'équipe projet, les contreparties ont une connaissance très limitée des exigences de l'AFD en matière de genre et notamment du système de notation mobilisé lors de la phase d'instruction des projets. Ce constat est confirmé par les entretiens réalisés avec les contreparties. Il s'explique principalement par l'absence d'un dialogue structuré entre les agences et les contreparties sur la prise en compte du genre dans les différents pays. Comme nous l'avons mentionné en réponse à la question n°1 (voir p.16), le niveau d'appropriation de la stratégie genre de l'AFD par les agences est encore relativement embryonnaire ce qui explique en grande partie leur difficulté à se saisir de la thématique dans le dialogue avec les contreparties. Cette tendance est renforcée par l'absence de documents de communication générique sur cette thématique et d'outils de prospection²⁵. Entre 2014 et 2018, une seule mission de prospection a été organisée par la division AES (en 2017, en Tunisie)²⁶.

²⁵ Des kits de prospection ont depuis été conçus à destination des agences notamment pour favoriser l'identification de projets CAD 2. Un instrument financier (FAPS Genre) a également été lancé en 2019 pour faciliter le lancement de projets en matière de genre.

²⁶ Il convient de préciser que des échanges ont pu avoir lieu à ce sujet en agence avec AES à l'occasion de missions d'appui sur des projets spécifiques.

À cela s'ajoute dans certains cas un faible portage de la direction des agences autour de cet enjeu.

Le dialogue sur le genre avec les contreparties émerge ainsi principalement dans le cadre du cycle de vie du projet, au stade de la conception ou de la mise en œuvre et s'appuie dans certains cas sur les outils conçus dans le cadre du CIT Genre, notamment les boîtes à outils sectorielles :

Quand XX est venue en mission pendant l'instruction, elle nous a dit que c'était une approche importante, mais on n'a pas reçu d'autres informations à ce propos. [Une contrepartie]

L'AFD nous a remis les boîtes à outils. Chaque fois elle nous rappelle qu'il faut prendre en considération ces boîtes à outils, du moins lorsqu'on fait nos contrats, avec les entreprises. [Une contrepartie]

Des contreparties encore majoritairement assez peu sensibles à la prise en compte du genre

Les contreparties ont progressivement intégré l'injonction sur la prise en compte du genre provenant de l'AFD, mais également d'autres bailleurs, notamment les organismes des Nations unies. Cela ne signifie pas pour autant que leur niveau de prise de conscience a fortement évolué sur cette question :

Oui, ils savent que la question va être posée. C'est un sujet depuis 7 à 8 ans sur la table. Pour autant, sont-ils plus en capacité de faire des propositions, je ne sais pas. Dans les missions, il y a plus de femmes cadres dans les ministères donc ils deviennent plus sensibles au sujet, mais l'évolution est lente. [Un.e manager de l'AFD]

C'est plus facile d'en parler avec les contreparties, car elles ont intégré ces exigences des bailleurs. Mais on ne peut pas dire que ce soit un dialogue, ils nous disent que si c'est ce qu'il faut mettre pour avoir la subvention, allez-y ! On ne peut pas parler d'un vrai dialogue sur ce sujet. [Un.e responsable de projet de la DOE]

Les responsables d'équipe projet ainsi que les représentant·es des agences soulignent qu'ils sont généralement face à des contreparties peu sensibilisées à la question du genre et qu'il est nécessaire de convaincre. La situation est généralement différente avec les ONG. Ces dernières ont en effet souvent développé une expertise sur le genre et sont ainsi plus proactives sur cette question :

L'avancée de certaines ONG sur le genre nous donne des billes avec les autres, dans l'argumentaire, mais aussi dans l'accompagnement à la conception des projets. [Un.e responsable de projets de la division OSC]

Parmi les autres types de contreparties (ministères, collectivités locales, institutions financières...), il est très difficile d'identifier une catégorie d'acteurs qui est davantage sensibilisée à la question du genre.

Les responsables d'équipe projet et les représentant·es des agences font face à deux principales difficultés pour renforcer la prise de conscience des contreparties :

- Un manque de capacités pour animer le dialogue avec les contreparties et développer un argumentaire spécifique à chaque secteur voire à chaque projet.
- Des difficultés à identifier la bonne posture pour engager le dialogue avec les contreparties sur le genre sur un sujet qui peut être encore perçu comme une « ingérence culturelle ».

Même au niveau des référent·es genre, on observe des difficultés pour favoriser la prise de conscience des contreparties sur le genre. En effet, moins de la moitié des référent·es genre interrogé·es dans le cadre de l'enquête souligne que leur action a pu avoir un effet positif sur les contreparties avec qui ils/elles collaborent.

Les outils développés et notamment les boîtes à outils sectoriels sont principalement utilisés avec des contreparties qui sont déjà sensibilisés à la question du genre, notamment les ONG. Avec les autres types de contrepartie, un levier important semble être l'intégration d'une dimension genre dans le cadre des études de faisabilité. Les contreparties font en général face à un manque de connaissances et de compétences sur la question du genre et ces études sont ainsi susceptibles de jouer un rôle de révélateur et de renforcer leur prise de conscience. L'absence d'étude préalable sur le genre est ainsi identifiée par les responsables d'équipe projet comme un obstacle important à l'intégration du genre.

L'étude d'impact est un moyen de montrer des choses pour engager de manière un peu plus facile ces sujets-là par la suite. Si on appelle au dialogue, on ne peut pas arriver sans rien sur ces sujets-là. [Un·e responsable de projet]

Une prise en compte du genre dans la conception des projets fortement influencée par l'AFD

La volonté des contreparties d'intégrer le genre dans la conception de leurs projets est étroitement liée à leur sensibilité initiale sur cette question. Celle-ci dépend généralement des projets antérieurs qu'elles ont pu conduire, mais également de la présence d'une ou plusieurs personnes formées en interne. Ces conditions apparaissent d'ailleurs le plus souvent comme des prérequis pour concevoir un projet CAD 2.

Dans plus d'un tiers des projets que nous avons étudiés (10/28), les contreparties ont joué un rôle central pour intégrer le genre dans la conception des projets. Toutefois, il s'agit essentiellement de projets CAD 2 et relevant de la division OSC. Au sein de cette division, on observe d'ailleurs une évolution positive dans la prise en compte du genre, même chez les contreparties non expertes :

Il y a eu aussi une évolution du côté des OSC, qui au départ remplissaient le petit paragraphe dans le projet et se contentaient de ça, et maintenant font le contexte, et voient le genre comme

un enjeu de développement qui fait aussi la qualité de leur projet. [Un·e responsable de projet de la division OSC]

Dans près de la moitié (12/28), l'intégration ou le renforcement de la prise en compte du genre au stade de la conception a été principalement impulsé par la division AES en étroite relation avec les responsables d'équipe projet de l'AFD. Dans quelques rares cas, la prise en compte du genre a été introduite par le département géographique ou l'agence. Il s'agit essentiellement de projets CAD 1 et relevant de la DOE.

Enfin, dans une minorité de projets (5/28²⁷), l'intégration du genre est issue d'un dialogue entre l'AFD et les contreparties. Nous présentons ci-dessous deux exemples d'un projet CAD 2 et CAD 1.

- ***L'intégration du genre dans le projet est issue d'un dialogue entre l'agence et la contrepartie.***

Le point de départ de la composante « Emploi des femmes » est un intérêt partagé de TSKB et l'AFD de travailler ensemble pour renforcer la participation des femmes turques au marché du travail. [...] L'AFD, sur la base d'une étude réalisée par l'agence en 2015, avait un fort intérêt à soutenir les services de garde d'enfants pour faciliter l'accès et le maintien des femmes sur le lieu de travail. Cependant, quand l'agence et le siège de l'AFD ont commencé à faire des recherches plus approfondies sur la thématique du projet, ils se sont rendus compte que d'autres aspects rendent difficiles l'accès et le maintien des femmes sur le marché du travail, telles que la sous-représentation des femmes dans les espaces de décision, les différences de salaire, et les violences sexuelles et de genre. C'est ainsi, avec l'accord de TSKB, qu'ils ont décidé d'orienter la composante vers l'égalité de genre sur le lieu de travail. [Extrait de la monographie du projet « TSKB- Emploi des femmes », CTR 1064]

- ***L'intégration du genre est issue d'un dialogue entre le/la responsable de projet et la contrepartie***

« Ça correspond à des demandes réglementaires indiennes, qui veulent que les infrastructures répondent aux besoins des femmes. La législation l'impose [et], c'est un sujet qu'on intégrait dans tous les projets de métros indiens [à l'AFD]. » [Extrait d'un entretien avec un·e responsable du projet]

Lorsque les contreparties sont peu sensibilisées au genre, le rôle de l'AFD est ainsi déterminant pour intégrer ou renforcer la prise en compte de cet enjeu au stade de la conception.

C'est certain que les échanges avec l'AFD nous ont poussés davantage dans cette réflexion, pour l'adapter de manière spécifique à un projet. L'AFD nous a vraiment poussés à formaliser, systématiser, et structurer cette réflexion-là. On a eu de nombreux échanges avec les expertes genre d'AES, qui nous ont posé beaucoup de questions, et qui nous avaient poussés aussi à répondre à la question du genre de manière transversale. [une contrepartie]

²⁷ Pour le dernier projet, l'intégration du genre est issue d'une volonté de la contrepartie, appuyée par les 4 agences des Nations Unies, notamment UNFPA.

Cette impulsion peut être facilitée par les facteurs suivants :

- Le recours aux subventions ;
- Une collaboration historique avec la contrepartie ;
- Un cadre légal ou institutionnel facilitateur qui peut agir à la fois comme un argument motivant pour la contrepartie, mais également limiter les phénomènes d'autocensure observés chez certain·es responsables d'équipe projet.
- L'évaluation d'une précédente génération du projet, en particulier pour les projets OSC²⁸.
- Le recours à un opérateur externe qui accompagnera la contrepartie dans la mise en œuvre des activités spécifiques au genre.

Outre la prise en compte du genre dans les objectifs du projet, d'autres changements sont attendus dans les pratiques des contreparties au stade de la conception, et notamment la construction d'indicateurs désagrégés par sexe. L'analyse de l'échantillon réalisé révèle qu'environ 6 projets octroyés entre 2014 et 2018 sur 10 à l'AFD présentent au moins un indicateur désagrégé par sexe dans les documents en phase de conception.

La très grande majorité des indicateurs désagrégés par sexe visent à mesurer la participation des cibles aux actions mises en œuvre dans le cadre du projet. Il s'agit ainsi d'indicateurs portant sur les réalisations du projet. Dans quelques cas, on recense également des indicateurs qui portent sur les effets à court et moyen terme du projet, au-delà de la participation des publics aux actions. On peut considérer qu'il s'agit ainsi d'indicateurs de résultat. Ces indicateurs sont généralement accompagnés de cibles, au moins pour une partie.

Encadré 2 : Exemples d'indicateurs désagrégés par sexe présents en phase de conception (non exhaustif)

- Exemples d'indicateurs de réalisation

Nombre d'exploitants agricoles bénéficiant d'appui technique (dont pourcentage de femmes); et nombre d'exploitants agricoles bénéficiant de subventions (dont pourcentage de femmes)
[ARB, CAD 2, Colombie]

Nombre de personnes bénéficiant d'un service élémentaire d'assainissement (cible : 13 500), --> Pourcentage des ménages dont la chefferie est assurée par des femmes (cible – 10%)
[EAA, CAD 1, Tchad]

Une meilleure participation des populations vulnérables et des femmes au sein des Comités de gestion des infrastructures sera recherchée (objectif de 30%). [ARB, CAD 1, Guinée]

²⁸ Les évaluations réalisées pour les projets relevant de la DOE sont généralement moins appropriées par les contreparties, sauf lorsque celles-ci sont co-financées.

Nombre de bénéficiaires vulnérables par genre ayant bénéficié des transferts monétaires, Nombre d'organisations de producteurs formées (y compris de femmes et de jeunes), Nombre de femmes concernées. [ARB, CAD 1, Niger]

- Exemples d'indicateurs de résultat

Nombre d'enfants nouvellement scolarisés ; Part des filles parmi les enfants nouvellement scolarisés. [ARB, CAD 1, Guinée]

Nombre total de jeunes scolarisés ayant obtenu des certificats de spécialité (dont % de femmes) ; 2. Nombre de jeunes ayant réussi dans les programmes fournis par les clusters de tourisme, aviculture et horticulture (dont % de femmes) [EDU, CAD 1, Sénégal]

Une intégration du genre dans le suivi des projets partiellement visible

Les indicateurs désagrégés par sexe constituent l'une des attentes les plus connues des contreparties et ces derniers sont généralement renseignés lorsqu'ils sont présents dès la phase de conception. L'implication des contreparties dès la phase de conception des projets constitue un facteur clé pour en faire un acteur moteur dans le suivi du genre dans le cadre du projet. Il s'agit aussi d'une condition déterminante pour identifier des indicateurs utiles aux deux parties.

Ces indicateurs constituent généralement le cœur des informations renseignées sur le genre dans le cadre des rapports de suivi transmis par les contreparties. Toutefois, comme nous l'avons précisé en réponse à la question n°1, ces données sont assez peu exploitées par les responsables d'équipe projet. Plus globalement, la qualité des informations transmises est très variable d'un projet à l'autre et ce même pour certains projets notés CAD 2²⁹.

Des contreparties qui font très peu évoluer leurs pratiques en matière de genre au-delà des actions impulsées dans le cadre des projets

Nous avons fait l'hypothèse que les évolutions des pratiques des contreparties en matière de genre, impulsées dans le cadre des projets financés par l'AFD, étaient susceptibles de générer une prise de conscience et une évolution plus globale chez ces acteurs. Très peu d'indices ont été collectés permettant de valider cette hypothèse, ce qui confirme que la prise en compte de la problématique du genre est encore assez fragile pour une large majorité de contreparties. Le principal exemple identifié concerne la Banque de développement TSKB. Le projet financé par l'AFD sur l'emploi des femmes a en effet contribué à renforcer les capacités de cette banque privée sur le genre et lui a permis de se positionner comme un acteur de référence sur cette thématique :

²⁹ Voir par exemple le projet « C'est la vie » qui s'appuie sur des rapports de suivi assez pauvres sur le genre.

- Au niveau national, à travers sa participation à la « Sustainable Development Association » où elle préside le groupe de travail sur l'emploi des femmes et l'égalité d'opportunités ;
- Au niveau international, via son engagement à l'International Finance Corporation (IFC)³⁰ où elle préside le groupe de travail genre.

Principaux constats

Concernant les connaissances et la prise de conscience des contreparties

36. Les contreparties ont une connaissance très limitée de la stratégie genre de l'AFD en raison principalement de l'absence d'un dialogue structuré avec les agences sur cette thématique.
37. L'implication limitée des agences dans le dialogue avec les contreparties sur le genre s'explique principalement par un manque de capacités des équipes pour développer un argumentaire et dans certains cas un faible portage de la question par leur direction.
38. À l'exception des ONG, les contreparties font en général face à un manque de connaissances et de compétences sur la question du genre.
39. Le principal levier pour impulser un dialogue avec les contreparties sur le genre est la réalisation d'une étude de faisabilité intégrant cette dimension, mais cet outil a été peu mobilisé dans les projets de la DOE que nous avons étudiés.

Concernant l'intégration du genre dans les projets

40. Dans près d'un tiers des projets examinés, les contreparties ont joué un rôle central dans l'intégration du genre. Il s'agit essentiellement de projets CAD 2 et relevant de la division OSC.
41. Dans près de la moitié des projets, l'intégration du genre a été principalement impulsée par la division AES et les responsables d'équipe projet.
42. Dans une minorité de projets (5/28), l'intégration du genre est issue d'un dialogue entre l'AFD et les contreparties.
43. Plusieurs leviers agissent sur l'intégration du genre par la contrepartie :

³⁰ Organisation sœur de la Banque Mondiale et membre du groupe de la Banque mondiale. L'IFC est la plus grande institution mondiale de développement axée exclusivement sur le secteur privé dans les pays en développement. (Source : Site de l'IFC)

une collaboration historique, l'appui sur une subvention ainsi qu'un cadre légal ou institutionnel facilitateur.

44. Environ 6 projets sur 10 présentent au moins un indicateur désagrégé par sexe dans les documents de conception. Il s'agit principalement d'indicateurs portant sur les réalisations des projets.

45. Ces indicateurs sont généralement renseignés.

Concernant l'évolution des pratiques des contreparties au-delà des projets

46. Très peu d'exemples de contreparties ayant renforcé les capacités de leurs équipes sur le genre suite au projet ou impulsé une nouvelle stratégie ont été identifiés.

QUESTION N°3 : DANS QUELLE MESURE L'ADOPTION DU CIT GENRE A-T-ELLE CONTRIBUÉ À UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS L'ACCOMPAGNEMENT ET LES TRAVAUX MENÉS PAR LES CONSULTANT·ES AUX DIFFÉRENTES ÉTAPES DES PROJETS ?

Pour répondre à cette question, nous suivons les étapes de la logique d'intervention et examinons ainsi si :

- Les consultant·es ont connaissance de la stratégie et des exigences de l'AFD en matière de genre ;
- Ils/elles intègrent les enjeux liés au genre dans leurs missions d'expertise.

À chaque étape de la logique d'intervention, nous chercherons à identifier si les changements observés chez les consultant·es ont été impulsés par l'AFD ou si d'autres facteurs explicatifs ont pu jouer un rôle.

Les principales sources mobilisées ici sont les entretiens menés auprès des consultant·es, l'analyse qualitative des projets et les focus groups menés au siège, avec les responsables d'équipe projet et les référent·es genre.

Des consultant·es qui connaissent plus ou moins bien la stratégie genre de l'AFD en fonction de leur profil

NB : Les consultant·es évoqué·es dans cette partie font référence aux expert·es indépendant·es ou cabinets mobilisés par l'AFD pour apporter un appui aux projets à diverses étapes de leur cycle de vie : études de faisabilité, appui technique à la mise en œuvre, évaluations.

Les consultant·es interrogé·es ont une connaissance variable de la stratégie et des exigences de l'AFD en matière de genre :

- Le CIT Genre est bien connu des consultant·es ayant une forte expertise genre et des consultant·es ayant une forte proximité avec l'AFD (commanditaire régulier) ;
- Le CIT Genre n'est pas ou très peu connu des consultant·es n'ayant pas d'expertise genre et des consultant·es n'ayant pas de forte proximité avec l'AFD (commanditaire exceptionnel).

Ce constat mitigé peut s'expliquer en partie par la relative faiblesse de l'exigence de la prise en compte du genre dans les termes de références de l'AFD sur la période considérée, même si les consultant·es et les responsables d'équipe projet relèvent une nette progression entre 2014 et aujourd'hui. Sur un panel de 26 projets analysés

de la DOE³¹, nous avons disposé de termes de références pour une étude de faisabilité pour 6 projets, dont 2 intégrant une exigence genre, et des termes de références pour une évaluation pour 13 projets de la DOE et d'OSC, dont 7 intégrant une exigence genre. Pourtant, cette injonction, lorsqu'elle existe, encourage la montée en compétence des consultant·es non-expert·es.

Le fait que les TdR spécifient le genre oblige les soumissionnaires à chercher des compétences genre. Dans ce cadre, un des membres de l'équipe me connaissait par ailleurs et a indiqué qu'il connaissait une experte genre locale : moi-même. [Un·e consultant·e]

Si les responsables d'équipe projet de la division OSC parviennent généralement à obtenir des prestations de qualité suffisante du point de vue de la prise en compte du genre, c'est moins le cas des responsables d'équipe projet de la DOE. Pour ces derniers, l'identification de consultant·es en capacité de produire une telle prestation n'est pas toujours aisé.

On a un problème de compétence chez nos experts. [...] On trouve dans les propositions des choses qui sont complètement bateau. [...] Dans un même TdR, tu vas avoir du technique, du financier, du climat, du genre, et tu vas avoir un seul cabinet qui va répondre avec une multi-expertise, mais en fait ils ne sont pas experts. [...] Si ce n'est pas un projet CAD 2, ce sera un critère parmi d'autres, mais ce ne sera pas déterminant. [Un·e responsable de projet]

L'antériorité de la prise en compte du genre par les contreparties non-gouvernementales peut expliquer au moins en partie cette différence : un écosystème plus dynamique sur une thématique donnée renferme un vivier plus important d'expert·es potentiel·les à mobiliser.

Par ailleurs, même si de l'expertise externe a été mobilisée pour la rédaction du CIT Genre, certain·es consultant·es interrogé·es regrettent parfois de n'avoir pas été impliqué·es, ce qui aurait permis une meilleure connaissance et appropriation de la stratégie et des exigences de l'AFD de leur part.

Nous, on n'a pas du tout été associés à la stratégie, les consultants sont vraiment prestataires de mise en œuvre. C'est pensé en interne à l'AFD, et ensuite on nous demande de faire les trucs. [Un·e consultant·e]

Une intégration du genre dans les missions d'expertise assez variable

Comme pour la connaissance du CIT Genre, les consultant·es ayant une expertise genre et les consultant·es ayant une forte proximité avec l'AFD ont tendance à plus connaître et plus souvent utiliser les outils proposés par l'AFD pour la prise en

³¹ Il convient de préciser que les projets OSC ne font pas l'objet d'étude de faisabilité. Par ailleurs, le nombre de projets de la DOE qui ont fait l'objet de termes de référence pour une étude de faisabilité était probablement légèrement supérieur, mais 6 termes de référence ont pu être collectés.

compte du genre dans les projets que les consultant·es non-expert·es et les consultant·es ayant une relation plus distanciée avec l'AFD.

On travaille beaucoup avec la boîte à outils Genre/Eau. Quand on fait une préparation de projet, on a une espèce de package documentaire minimal qui est le même pour toutes les interventions. [Un·e consultant·e]

En termes d'évolution des pratiques, les expert·es genre les ont peu fait évoluer en réaction aux attentes de l'AFD, dans la mesure où elles étaient déjà avancées. À l'opposé, les consultant·es réfractaires à la prise en compte du genre n'ont pas modifié leurs pratiques par manque de volonté. Ce sont les consultant·es situées entre ces deux pôles, ni expert·es ni réfractaires, que l'on pourrait appeler « les converti·es », qui ont le plus fait évoluer leurs pratiques pour y intégrer la prise en compte du genre.

Leur manière de structurer les choses nous force à modifier nos cadres. Leurs outils, leur démarche, nous poussent à déconstruire et reconstruire nos pratiques et à les faire évoluer. [Un·e consultant·e]

La prise en compte du genre par les consultant·es recouvre des acceptions différentes des finalités de celle-ci, plus ou moins en adéquation avec la vision portée par l'AFD :

- Une vision transformationnelle (plutôt portée par les expert·es) : le genre est une dimension clé du développement durable et sa prise en compte a vocation à transformer les rapports sociaux de genre ;
- Une vision utilitariste (plutôt portée par les converti·es) : la prise en compte du genre est un élément de réussite et d'efficacité des projets de développement ;
- Une vision pluraliste (plutôt portée par les converti·es) : le genre permet une prise en compte et un renforcement de la visibilité des besoins spécifiques des femmes en vue de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ;
- Enfin, une vision opportuniste (plutôt portée par les réfractaires) : le genre est une obligation parmi d'autres qui s'impose, comme une case à cocher pour espérer obtenir une mission.

Les consultant·es peuvent rencontrer un certain nombre de difficultés ou de freins dans la prise en compte du genre dans le cadre de leurs missions. En particulier, malgré la présence d'une injonction à la prise en compte du genre dans une part croissante des termes de référence, les consultant·es indiquent que les moyens alloués à cette exigence complémentaire sont généralement insuffisants. Et ce, alors que le budget alloué à la prise en compte du genre est déterminant dans la capacité de l'AFD à accéder à une réelle expertise.

On devrait les retoquer tant qu'ils ne sont pas au niveau sur le genre. [...] Mais le budget est bloquant. Quand tu fais un TdR à 15 000 €, les cabinets te répondent que tu en as pour 15 000€. [...] Cela dépend de la magnitude de l'étude. J'ai eu une grosse étude de

faisabilité à 200 000€, le genre était une exigence dans le TdR, on a eu un super rapport genre intégré avec une vraie experte. [Un·e responsable de projet]

Les consultant·es font également face à des blocages et réticences de la part des contreparties, notamment liés à une méconnaissance et une incompréhension des attentes de l'AFD vis-à-vis de la prise en compte du genre. Ici aussi, les consultant·es ne se sentent pas toujours bien « armé·es » pour mener le plaidoyer auprès d'elles. Enfin, les consultant·es rencontrent un obstacle d'appropriation et d'opérationnalisation des attentes genre de l'AFD dans les cadres concrets de leurs missions, selon que les secteurs ou les géographies considérées se prêtent plus ou moins facilement/spontanément à la prise en compte du genre. En particulier, les secteurs plus techniques (eau, énergie, transport...) sont estimés plus imperméables à la prise en compte du genre que des secteurs comme l'éducation ou la santé. Ce constat est couplé à la difficulté parfois exprimée d'identifier et croiser les expertises nécessaires à la prise en compte du genre de manière adaptée à chaque projet en fonction du contexte géographique, du secteur d'intervention, de ses spécificités de mise en œuvre, etc.

Malgré les difficultés rencontrées, les consultant·es interrogé·es sont nombreux/se à identifier des leviers d'action sur lesquels s'appuyer pour faire avancer la prise en compte du genre dans leurs missions, notamment :

- L'importance stratégique et opérationnelle des expert·es genre locaux/ales, ainsi que le rôle des référent·es genre en agence dans leur repérage ;
- L'importance des outils de planification et de vérification dans la prise en compte du genre tout au long du cycle de vie des projets.

Principaux constats

Concernant la connaissance de la stratégie genre par les consultant·es

47. Le CIT Genre est bien connu des consultant·es ayant une forte expertise genre et des consultant·es ayant une forte proximité avec l'AFD. Il n'est pas ou très peu connu par les autres.
48. Même si la prise en compte du genre dans les termes de références de l'AFD est en nette progression, elle reste faible sur la période considérée (2014-2018).
49. Identifier des consultant·es en capacité de répondre aux exigences de genre n'est pas toujours aisé, en particulier pour les responsables d'équipe projet de la DOE, qui bénéficient moins que leurs homologues d'OSC de l'antériorité de la thématique

Concernant l'intégration du genre dans les missions des consultant·es

50. Comme pour le CIT genre, les outils proposés par l'AFD pour la prise en compte du genre sont surtout connus et utilisés par les consultant·es ayant une expertise genre ou ayant une forte proximité avec l'AFD.
51. Ce sont surtout les consultant·es converti·es qui ont fait évoluer leurs pratiques en matière de prise en compte du genre.
52. Les consultant·es sont porteurs/euses de différentes visions de la prise en compte du genre dans leurs missions et dans les projets : transformationnelle, utilitariste, pluraliste ou opportuniste.
53. Les principaux freins à la prise en compte du genre par les consultant·es sont : l'insuffisance des moyens alloués au regard des exigences, les blocages et réticences des contreparties et la difficulté d'appropriation et d'opérationnalisation des attentes de genre couplée à une difficulté d'identification et de croisement des expertises genre, géographique et sectorielle.
54. Deux principaux leviers d'actions sont identifiés : l'importance stratégique et opérationnelle des expert·es genre locaux/ales, ainsi que le rôle des référent·es genre en agence dans leur repérage et l'importance des outils de planification et de vérification dans la prise en compte du genre tout au long du cycle de vie des projets.

QUESTION N° 4 : EN QUOI LES OBJECTIFS DES PROJETS EN MATIÈRE DE GENRE AINSI QUE LEURS MODALITÉS OPÉRATIONNELLES CORRESPONDENT-ILS BIEN AUX BESOINS DES BÉNÉFICIAIRES ?

Pour répondre à cette question de pertinence, nous examinons en premier lieu comment les projets prennent en compte le genre au moment de leur conception. Nous présentons dans un second temps de premiers éléments de preuve concernant l'adéquation des objectifs et modalités opérationnelles des projets CAD 1 et 2 aux besoins des bénéficiaires et en particulier des femmes.

Les principales sources mobilisées ici sont l'analyse qualitative des 36 projets CAD 1 et 2 et les trois monographies d'études de cas des projets³².

Une prise en compte du genre au stade de la conception principalement observable dans les projets CAD 2

Pour étudier la prise en compte effective du genre dans la conception des projets, nous examinons dans un premier temps si les besoins spécifiques des femmes sont identifiés et dans un second temps si une analyse des rapports sociaux de genre est réalisée.

Une identification des besoins spécifiques des femmes peu explicités dans les documents de conception des projets, mais observable au niveau des actions prévues

L'une des hypothèses centrales que nous avons formulées lors de la phase de cadrage de l'évaluation était que la prise en compte du genre dans la phase de conception des projets reposait en grande partie sur la réalisation d'une étude de faisabilité qui aurait notamment permis d'interroger les besoins spécifiques des femmes. Cette hypothèse est globalement invalidée par l'analyse qualitative des projets réalisée. En effet, sur les 26 projets de la DOE que nous avons analysés³³, seuls 6 termes de référence relatifs à une étude de faisabilité ont pu être collectés. Parmi cet échantillon, une faible part (2/6) de ces termes de références présentait une exigence d'analyse genre et seule une étude de faisabilité identifie in fine les besoins spécifiques des femmes :

La mission de l'étude de faisabilité a trouvé un engouement énorme pour les activités mises en œuvre par les phases précédentes du PASAM, notamment des femmes et des jeunes. À juste titre, ces deux groupes demandent encore plus de participation aux activités de cette phase à travers.

³² Pour rappel, les projets étudiés dans le cadre de l'analyse qualitative et des études de cas sont présentés en annexe.

³³ Les projets de la division OSC ne font pas l'objet d'étude de faisabilité.

- *Le renforcement et la diversification des AGR (embouche, fabrication des briques cuites, apiculture, développement de petits métiers pour les jeunes, la transformation des produits agropastoraux, etc.) ;*
- *L'instauration des activités d'allègement des tâches des femmes pour leur permettre de participer efficacement aux activités HIMO (mise en place de moulins) ;*
- *La prise en compte de la malnutrition pour faire face aux taux élevés de malnutrition observée dans la zone. [Rapport de Faisabilité – Projet de la division ARB PASAM 4 (CAD1)]*

Ce faible recours aux études de faisabilité limite l'explicitation des besoins spécifiques des femmes dans les documents de conception des projets, mais ne signifie pas qu'ils ne sont pas pris en compte. Il convient en effet de préciser qu'une partie importante des projets étudiés dans le cadre de l'analyse qualitative (17/36) fait suite à un précédent projet financé par l'AFD. Des informations concernant les besoins spécifiques des femmes ont ainsi pu être collectés dans le cadre du système de suivi-évaluation de ces projets. C'est le cas notamment pour quelques projets de la division OSC étudiés dans le cadre de l'analyse qualitative.

Par ailleurs, l'analyse qualitative réalisée a permis d'identifier que dans 18 des 36 projets étudiés, au moins une action a été programmée exclusivement pour des femmes, ce qui laisse ainsi penser que des besoins spécifiques ont été identifiés. On retrouve, parmi ces 18 projets, 8 projets CAD 1 et 10 projets CAD 2. L'encadré ci-dessous présente des actions spécifiques prévues dans le cadre de quatre projets.

Exemples d'actions spécifiques prévues à destination des femmes

Création et renforcement de groupements féminins de promotion socioéconomique des femmes pour participer à la construction de la résilience des ménages et des communautés (ARB, CAD 1, Niger)

Mise en place d'unités mobiles dans le cadre des formations courtes pour atteindre les femmes réfugiées qui sortent assez peu des camps informels (EDU, CAD 1, Liban)

Organisation d'ateliers d'entrepreneuriat féminin, d'égalité professionnelle et de sensibilisation à la violence de genre et à la grossesse précoce (IFP, CAD 2, République dominicaine)

Organisation de formations dédiées aux femmes journalistes et des modules dédiés à la prise de parole en public et la confiance en soi. Adaptation des formations aux contraintes des femmes (horaires, localisation) et mise en place d'un système de garde d'enfants. (GOV, CAD 2, Burkina Faso, Mali et Niger)

Par ailleurs, dans quelques rares projets, la réalisation d'une étude approfondie d'analyse des besoins peut constituer l'une des premières étapes de la mise en

œuvre du projet. Dans la même idée, les bénéficiaires, et notamment les femmes, peuvent être associées à certaines étapes de la mise en œuvre des projets. C'est par exemple le cas dans le cadre du projet « C'est la vie », où les scénarios de la série télévisée sont présentés à un panel de téléspectateurs/trices.

Le lancement d'enquêtes d'analyse des besoins dans la phase de mise en œuvre : l'exemple de la convention-programme sur les grossesses non-désirées de Médecin du monde (OSC, CAD 2, Burkina Faso, République démocratique du Congo, Palestine, Pérou)

« La mise en place au niveau transversal de 4 enquêtes socio-anthropologiques visant une analyse comparative des déterminants socio-culturels et communautaires des grossesses non désirées et des avortements, en particulier au sein de la tranche d'âge 15-24 ans, a constitué un temps fort de l'analyse des besoins du public. Ces études élaborées au niveau transversal constituent pour les équipes, en particulier du Burkina Faso et du Pérou, un outil de référence pour asseoir leur compréhension et leur connaissance des besoins du public et ont permis de développer une approche spécifique pour la prévention et la prise en charge des GND chez les adolescents et les jeunes de 15 à 24 ans, basée notamment sur la pratique du counseling par les professionnels de santé. »

Une présentation de données de contexte relatives aux rapports sociaux de genre réalisée principalement pour les CAD2, à partir de données secondaires

Comme pour l'identification des besoins spécifiques des femmes, les études de faisabilité ne constituent pas la principale source mobilisée pour nourrir l'analyse des rapports sociaux de genre dans le cadre de la conception des projets. Parmi les quatre études de faisabilité auxquelles nous avons eu accès³⁴, aucune n'expose le cadre légal et institutionnel sur le genre ou ne présente une analyse approfondie du risque de renforcement des inégalités femmes-hommes

En revanche, de premières données de contexte relatives aux rapports de genre peuvent être présentées dans les documents d'instruction des projets, s'appuyant sur les outils genre (boîtes à outils sectorielles, fiches-pays) de l'AFD et des sources externes. C'est généralement le cas pour les projets CAD2 (12/16), pour lesquels ces données sont explicitées et analysées et permettent une compréhension des enjeux des inégalités femmes-hommes dans la zone d'intervention :

Le soutien d'AES s'est fortement basé sur les études déjà mentionnées menées sur le genre par l'AFD en zone méditerranéenne ainsi que par l'agence en Turquie et les outils méthodologiques du CIT Genre, spécifiquement, les boîtes à outils « Appui au secteur privé, entrepreneuriat et inclusion financière » et « Éducation, formation professionnelle et Emploi » et le guide

³⁴ Pour rappel, nous avons accès à six termes de référence et nous n'avons ainsi pas pu consulter l'étude de faisabilité de deux projets.

méthodologique du dispositif « Avis DD ». [Extrait de la monographie d'étude de cas du projet TSKB (CAD2)]

Le projet s'est appuyé dans sa conception sur des données de contexte, produites notamment par UNFPA, qui font état d'un important manque d'information sur la santé sexuelle et reproductive dans les pays du Sahel. [Extrait de la monographie d'étude de cas du projet C'est la vie (CAD2)]

Une telle présentation de données de contexte est beaucoup plus rare (5/20) et plus légère, voire assez superficielle, pour les projets CAD1, et ne permet ainsi pas de saisir les enjeux des rapports de genre dans le contexte du projet :

Les difficultés d'accès à l'eau potable en milieu urbain ont en RDC d'importantes répercussions au niveau social (enfants et femmes tributaires de la corvée d'eau), sanitaire (maladies hydriques, épidémies, insalubrité) et économique (frein à la création d'activité). La situation est particulièrement préoccupante à Kinshasa, où seulement 20% de la population a accès à l'eau potable. [Extrait concernant le genre – FIP du projet PILAEP 2 : Promotion de modalités Innovantes pour L'Accès à l'Eau Potable, à l'assainissement et à l'hygiène dans certains quartiers périphériques de Kinshasa Est et Sud et certaines communes du Bas Congo (CAD1)]

Comparaison avec d'autres bailleurs dans l'identification des besoins des bénéficiaires et l'analyse des rapports sociaux de genre

L'ONG Oxfam a publié en février 2020 un rapport analysant des projets de différents bailleurs de fonds qui transversalisent l'égalité femmes-hommes afin d'évaluer la qualité de l'intégration du genre dans ces projets³⁵. Si cette étude comporte un certain nombre de limites, notamment parce qu'elle se base uniquement sur les documents disponibles publiquement, et que son périmètre temporel ne correspond pas exactement à la présente évaluation (2017-2019), elle permet cependant d'introduire une comparaison entre l'AFD et d'autres bailleurs sur les enjeux d'identification des besoins des bénéficiaires et de l'analyse des rapports de genre. Ainsi, selon la notation d'Oxfam, l'AFD est située dans la moitié basse des bailleurs étudiés sur ces enjeux (cf. Tableau 3 page suivante).

³⁵ Des projets en faveur de l'égalité femmes-hommes ? Analyse des projets de bailleurs de fonds qui transversalisent l'égalité femmes-hommes afin d'évaluer la qualité de l'intégration et du marquage, Oxfam, février 2020

Tableau 3 : Reproduction à partir de l'étude d'Oxfam pour deux critères d'inclusion du genre

<i>Critères d'inclusion du genre</i>	DFID	SIDA	AFD	USAID	BM	GAC	CE
<i>B1.d Les documents mentionnent-ils les différents besoins des différents sexes ?</i> <i>[Identification des besoins spécifiques]</i>	50%	64%	20%	18%	60%	30%	10%
<i>B1.c Les documents mentionnent-ils des inégalités spécifiques entre les sexes ?</i> <i>[Analyse des rapports de genre]</i>	100%	73%	30%	36%	80%	30%	90%

Des projets CAD 2 le plus souvent en adéquation avec les besoins des bénéficiaires, et notamment des femmes

Au-delà de l'analyse de l'intégration du genre dans les projets CAD 1 et 2, nous avons également cherché à examiner si les projets répondent aux besoins des bénéficiaires et en particulier des femmes.

Une adéquation des objectifs relatifs au genre aux besoins des bénéficiaires, principalement observable dans le cadre des projets CAD 2

Les réponses présentées dans les évaluations que nous avons pu analyser concernant la raison d'être des projets sont de qualité variable, mais aucun rapport ne remet en cause la pertinence des objectifs stratégiques ou spécifiques relatifs au genre³⁶.

Le premier objectif spécifique d'améliorer l'accès des jeunes femmes et hommes vulnérables aux opportunités de formation et d'emploi dans un environnement de plus en plus sensible au genre et inclusif, tout en répondant à un problème national fondamental et aux attentes des jeunes, telles qu'identifiées par les associations de développement communautaire, repose sur un ensemble concret d'activités menant à des résultats qui peuvent être atteints à la fin du projet.

Le deuxième objectif d'accroître les connaissances et renforcer les capacités des principaux acteurs publics et privés à tous les niveaux sur l'inclusion, le genre et la promotion des droits des femmes afin de réduire les discriminations en Égypte constitue un objectif ambitieux qui, si les partenaires admettent sa pertinence, devrait mobiliser un plus large éventail de parties

³⁶ Les 12 évaluations analysées portent sur 6 projets CAD 1 et 6 projets CAD 2.

*prenantes, dans le cadre d'une approche à long terme qui peut s'accorder au premier objectif.
[Extrait du rapport d'évaluation finale du projet Tamkeen mis en œuvre par l'ONG Plan International en Egypte, OSC, CAD 2]*

Les études de cas réalisées sur les deux projets CAD 2 viennent corroborer ce constat et permettent de l'enrichir à partir d'entretiens réalisés avec des bénéficiaires des projets.

Les entretiens que nous avons réalisés dans le cadre du projet « C'est la vie » auprès de 10 bénéficiaires d'actions communautaires en Côte d'Ivoire confirment le besoin d'informations des publics ciblés par le projet³⁷. Les principales motivations des jeunes bénéficiaires interrogés pour participer sont la volonté d'accéder à des connaissances sur la santé sexuelle et reproductive (7/10) et l'intérêt pour la thématique de l'action (2/10).

Je voulais approfondir certaines connaissances. On en parle, mais on n'a pas des informations sûres sur les méthodes contraceptives. [Une bénéficiaire]

Pour avoir plus d'infos pour ne pas contracter le VIH ou des MST. [Un bénéficiaire]

Concernant le projet TSKB, la composante « Emploi des femmes » s'est révélée très pertinente en raison des inégalités de genre observées dans les entreprises turques et des défis qu'elles rencontrent pour les réduire :

Avoir des garderies est très coûteux, il n'est pas facile pour les entreprises de l'offrir. En outre, nous avons des milliers de fournisseurs et bien, il faut les atteindre tous, et beaucoup se trouvent à l'intérieur du pays. [Une entreprise]

C'est n'est pas facile que les ouvriers des lignes de production des usines participent à des activités de sensibilisation parce que ça arrête la ligne de production. (...) Toute la Turquie, non seulement Istanbul, en a besoin ; nous devons sortir d'ici et atteindre toutes les entreprises du pays qui ont besoin d'avancer sur cette question. Mais actuellement très peu d'entreprises connaissent cette question. [Une entreprise]

L'étude de cas réalisée sur un projet CAD 1 (Amarapura) ne permet pas en revanche d'enrichir les enseignements des évaluations concernant l'adéquation des objectifs relatifs au genre des projets CAD 1 aux besoins des bénéficiaires. En effet, ce projet ne comportait pas d'objectif spécifique en la matière³⁸.

³⁷ Sur les 10 jeunes interrogés, quatre connaissaient la série et deux la regardaient dont une très fréquemment.

³⁸ Les objectifs du projet sont explicités en Figure n°16, en réponse à la question n°5.

Des actions spécifiques relatives au genre qui semblent satisfaire les besoins des bénéficiaires, en particulier pour les projets CAD 2

Les rapports d'évaluation soulignent également que les choix opérationnels qui ont été effectués au moment de la conception des projets semblent en adéquation avec les attentes des bénéficiaires et notamment des femmes. Les deux études de cas de projets CAD 2 permettent d'enrichir ces informations.

Pour le projet « C'est la vie », une enquête réalisée en 2019 par l'Université Drexel de Philadelphie³⁹ auprès de 1 138 téléspectateurs de la série au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, au Niger et au Sénégal confirme l'adhésion des publics à la série :

- 70% des personnes interrogées sont tout à fait convaincues que les informations sur la santé véhiculées par la série sont exactes
- 98% recommanderaient la série à d'autres personnes
- 92% déclarent être intéressées à l'idée de participer à un débat thématique suite au visionnage de la série.

Concernant le projet TSKB, bien que le rapport d'évaluation de la première année souligne que la principale motivation des entreprises était de pouvoir accéder au crédit, les entretiens réalisés auprès de 3 entreprises bénéficiaires ont démontré que les entreprises ont très vite compris et apprécié la contribution que le processus d'autodiagnostic et du plan d'action pouvait leur apporter.

Nous en avons besoin de ce type d'appui des banques, car cela nous offre non seulement du financement, mais aussi nous permet d'ouvrir notre vision. La composante d'appui aux politiques et pratiques de genre était importante pour nous lors de la demande de ce crédit. C'est dans notre culture, nous étions intéressés et voulions aller plus loin. [Une entreprise]
Notre engagement en faveur de l'égalité de genre a commencé il y a 3 ans. Lorsque nous avons demandé le crédit, nous travaillions déjà sur cette question et c'était très important pour nous, d'où vient notre intérêt de demander ce crédit. [Une entreprise]

Sur ce volet également, l'étude de cas du projet CAD 1 ne permet pas d'enrichir l'analyse réalisée dans la mesure où action spécifique n'a été mise en œuvre à destination des femmes.

L'analyse qualitative des projets permet en revanche d'identifier quatre exemples de projet CAD 1 où des modifications ont été introduites au cours de la mise en œuvre afin de renforcer l'adéquation des actions proposées aux attentes des femmes. On peut notamment citer un projet de métro qui a introduit la création d'un wagon réservé aux femmes ou un projet de formation professionnelle où une nouvelle filière a été ciblée afin de favoriser la participation des femmes.

³⁹ Source : « C'est la vie ! » 2019 Online evaluation report, Université Drexel

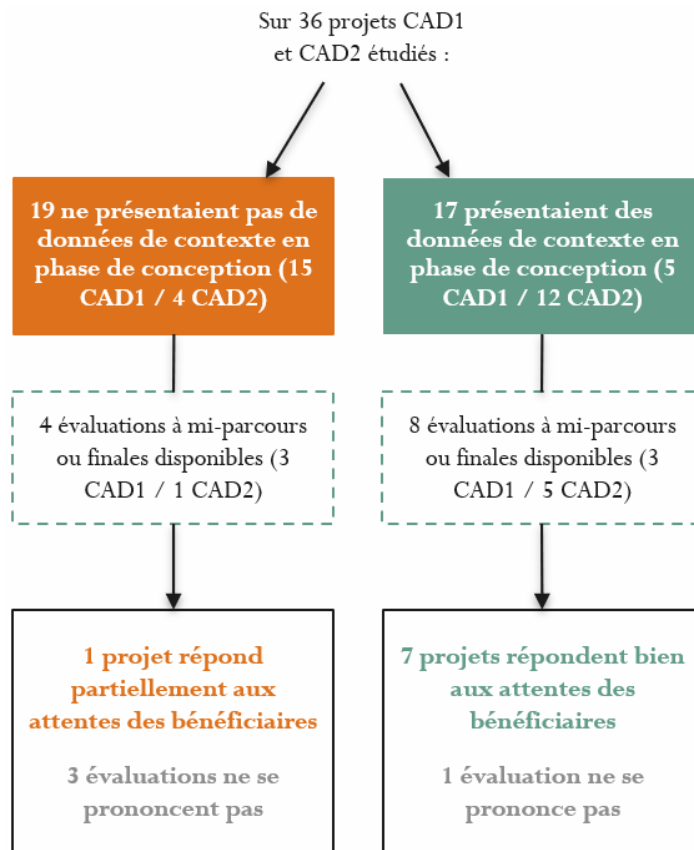
La présentation de données de contexte relatives aux rapports de genre en phase de conception : un levier pour favoriser une réponse adaptée aux besoins des bénéficiaires

La présentation de données de contexte relatives aux rapports de genre en phase de conception des projets semble favoriser le fait que les projets répondent aux attentes des bénéficiaires. L'analyse des 12 projets pour lesquels une évaluation (à mi-parcours ou finale) était disponible donne de premiers indices. Pour les 8 projets pour lesquels des données de contexte relatives au genre sont présentées lors de la phase d'instruction (3 CAD1 et 5 CAD2), les évaluations considèrent pour 7 d'entre eux que le projet répond bien à ces attentes. Pour le huitième projet, l'évaluation explicite le travail d'identification des besoins réalisé en amont et recommande d'appuyer les futures identifications par la consultation des bénéficiaires, mais ne questionne pas la réponse aux besoins par le présent projet.

À l'inverse, lorsqu'aucune donnée de contexte n'était présentée en phase d'instruction des projets, peu d'indices permettent d'affirmer que les projets sont pertinents du point de vue des bénéficiaires. Parmi les 4 projets de l'analyse qualitative évalués et pour lesquels aucunes données de contexte n'avaient été présentées (3 CAD1 et 1 CAD2), trois évaluations ne répondent pas directement à cette question et la quatrième (CAD1) indique que le projet ne répond que partiellement aux besoins des bénéficiaires :

*Le dispositif proposé par le projet est-il adapté au contexte et permet-il de répondre aux besoins de ce groupe d'élèves ? La réponse à la 1ère question est partiellement positive : en l'absence de services spécialisés en proximité des écoles du projet dans les zones rurales ciblées, et dans une logique d'inclusion, seule l'option de la classe-passerelle pour enfants sourds permettrait de scolariser ces enfants dans des conditions satisfaisantes. Sans cette innovation, ces enfants sont condamnés à l'exclusion, ou (comme nous l'avons vu dans la CLIN d'Ambodipont) à une prise en charge très sommaire qui ne permet pas, sur le long terme, de les maintenir à l'école.
[Évaluation du projet FISONG éducation et inclusion (CAD1)]*

Figure 15 : Schéma synthétisant la réponse aux besoins des bénéficiaires au regard de la présentation de données de contexte relatives aux rapports de genre en phase de conception



Principaux constats

Concernant la prise en compte effective du genre au stade de la conception

55. Parmi l'échantillon des projets analysés, seul un s'est appuyé sur une étude de faisabilité pour identifier les besoins spécifiques des femmes.
56. La réalisation d'une étude approfondie d'analyse des besoins peut en revanche constituer l'une des premières étapes de la mise en œuvre, dans quelques rares projets.
57. Dans la moitié des projets de l'échantillon, des actions ont été conçues à destination des femmes, ce qui laisse penser que des besoins spécifiques ont pu être identifiés pour une même proportion de projets.
58. En phase d'instruction, des données de contexte relatives au genre sont généralement présentées pour les projets CAD2. C'est beaucoup moins

souvent le cas, et de manière moins détaillée, pour les projets CAD1.

Concernant l'adéquation des objectifs et modalités des projets aux besoins des bénéficiaires

59. Les évaluations analysées ainsi que les études de cas réalisées permettent d'affirmer que les objectifs stratégiques des projets CAD 2 ainsi que les modalités opérationnelles correspondent généralement aux besoins des bénéficiaires, en particulier des femmes.
60. Concernant les projets CAD 1, si aucune évaluation analysée ne remet en cause la pertinence des objectifs ou des actions spécifiques relatives au genre, les éléments collectés sont trop peu détaillés pour affirmer que ces projets sont en adéquation avec les besoins des bénéficiaires, et notamment des femmes.
61. La présentation de données de contexte relatives aux rapports de genre en phase de conception favorise le fait que les projets répondent aux attentes des bénéficiaires en phase de mise en œuvre.

Q5 : DANS QUELLE MESURE LES PROJETS FINANCÉS SONT-ILS SUSCEPTIBLES DE PRODUIRE DES EFFETS SUR LA DYNAMIQUE DES RAPPORTS DE GENRE ET L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES PAYS D'INTERVENTION DE L'AFD ?

Pour répondre à cette question d'efficacité, nous examinons les éléments suivants :

- Les acteurs/trices locaux/ales du genre sont associées à la mise en œuvre des projets ;
- Les projets sont susceptibles d'impulser un changement sur la dynamique des rapports de genre et l'égalité femmes-hommes.

Les principales sources mobilisées ici sont l'analyse qualitative des 36 projets CAD 1 et 2 et les trois monographies d'études de cas.

La prise en compte du genre dans la mise en œuvre des projets est facilitée par l'appui sur des opérateurs spécialisés et le renforcement des capacités des acteurs en charge de la mise en œuvre des actions

Deux principaux indices ont été examinés dans le cadre de l'analyse qualitative afin d'étudier l'intégration du genre dans la mise en œuvre des projets :

- L'appui sur des opérateurs spécialisés ;
- La sensibilisation voire la formation des acteurs en charge de la mise en œuvre des actions.

Dans 2/3 des projets étudiés dans le cadre de l'analyse qualitative, les contreparties se sont appuyées sur des opérateurs disposant d'une expertise en matière de genre.

- Ceci est particulièrement le cas dans les projets CAD 2 (12 projets/13) et de la division OSC (8 projets/10).
- Au sein de la DOE, les trois divisions où l'on recense le plus de projets associant des opérateurs disposant d'une expertise sur la question du genre sont : GOV (3 projets/3), SAN (3 projets/4) et ARB (3 projets/5). Cette tendance peut s'expliquer par la difficulté d'identifier des opérateurs disposant de compétences spécifiques sur la question du genre sur certaines thématiques, notamment les projets d'infrastructures pilotés par les divisions EAA, MOB et VIL.

Par ailleurs, dans près de 6 projets/10, une session de sensibilisation voire de formation a pu être mise en œuvre à destination des opérateurs du projet. C'est ici encore une fois particulièrement le cas pour les projets CAD 2 (10 projets/13) et les projets OSC (6 projets/10). On observe également cette tendance sur les projets dans le domaine de la santé ou les médias, qui nécessitent généralement que les opérateurs adoptent de nouvelles pratiques de sensibilisation des bénéficiaires

La sensibilisation des opérateurs à la question du genre, l'exemple du projet « C'est la vie » (SAN, CAD 2, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Niger et Sénégal)

Les différents opérateurs du projet ont été formés aux enjeux de genre et d'égalité femmes-hommes, notamment par l'ONG RAES.

Dans le cadre des activités de conception et de production de la série télévisuelle, les scénaristes sont formé·es et accompagné·es pour intégrer cette dimension à leurs scénarios. Les acteurs/trices de la série ont également été sensibilisé·es.

« On a aussi intégré la sensibilisation des acteurs sur les questions de genre, de santé sexuelle et reproductive, les enjeux de planification familiale, de mariage forcé. Il y avait un vrai travail qualitatif avec certains acteurs/actrices qui sont par la suite devenus des ambassadeurs. Il y a eu un apport qualitatif notable. On avait de jeunes acteurs/actrices qui étaient mieux formés sur ces questions. » [Un opérateur]

Dans le cadre des actions communautaires, les opérateurs de terrain ont reçu des formations de trois à quatre jours les préparant à l'animation basée sur le kit « C'est la vie ». Le contenu de ces formations permettait notamment d'aborder les objectifs et le fonctionnement du projet, le concept de genre, l'approche par les droits en santé sexuelle et reproductive, les techniques de communication, la posture d'animation et le contenu du kit. Cependant, les animateurs/trices formé·es retiennent surtout l'avoir été sur les techniques d'animation spécifiques aux outils « C'est la vie ».

La sensibilisation des opérateurs à la question du genre, l'exemple du projet « MédiaSahel » (GOV, CAD 2, Burkina Faso, Mali, Niger)

Des formations sur le genre ont été intégrées à destination des principaux opérateurs du projet.

« Il y a plusieurs niveaux opérationnels : l'équipe projet avec la coordination régionale qui va bénéficier en février d'une formation de 2 jours sur la prise en compte du genre dans le projet, ça c'est pour l'équipe projet. En plus de ça, il y a une formation prévue pour les formateurs sur le journalisme sensible au genre. La formatrice des formateurs va également bénéficier d'une formation complémentaire. Et les formateurs iront sur les terrains pour réaliser des formations de journalisme sensible au genre. » [La contrepartie]

Nous avons également cherché à vérifier si des femmes étaient bien présentes dans les comités de pilotage des projets. Toutefois cette information n'a été collectée que pour 13 projets et si une majorité de comités de pilotage sont mixtes, on peut observer dans certains cas la persistance de rapports sociaux genrés.

Des effets sur la dynamique des rapports de genre variables en fonction des projets

Avant d'examiner les effets des projets, il convient de vérifier que lorsque des actions étaient prévues en matière d'égalité femmes-hommes, celles-ci ont bien été mises en œuvre. Globalement cela est bien le cas puisque des actions ont été

conduites dans 25 projets/28. Pour rappel, les principales actions prévues sont décrites en réponse à la question n°1 (voir p.33). Leur ambition peut varier sensiblement puisqu'il peut s'agir de sessions de sensibilisation des opérateurs, d'initiatives visant à favoriser la participation des femmes à la conception ou la mise en œuvre du projet, mais également d'actions de renforcement des capacités visant à déconstruire les comportements favorisant les inégalités de genre en ciblant à la fois les femmes et les hommes.

Parmi les 12 évaluations pour lesquels nous avons pu consulter le rapport final, on recense dans 10 projets la présentation d'enseignements spécifiques sur le genre, le plus souvent assez positifs.

- 10 évaluations présentent des résultats sur l'accès des bénéficiaires du projet aux espaces de décision, aux ressources, aux services, au marché de l'emploi. Nous présentons ci-dessous les résultats observés dans le cadre d'un projet dans le secteur de la formation professionnelle.

L'accès des femmes au marché de l'emploi : l'exemple du projet « Formation professionnelle et employabilité des populations vulnérables » (FEPV) (EDU, CAD 1, Liban)

Le projet FEPV est mis en œuvre par l'Institut Européen de Coopération et de Développement (IECD) et l'association libanaise Semeurs d'Avenir. Il vise à améliorer l'insertion professionnelle des jeunes libanais·es et des réfugié·es syrien·nes à travers des formations techniques longues ainsi que des formations courtes qualifiantes. L'évaluation à mi-parcours du projet présente de premiers résultats contrastés concernant la contribution du projet à l'accès des femmes au marché de l'emploi.

« La majorité des jeunes ayant suivi les formations [courtes] confirment que les cours leur ont donné plus de confiance en eux et que le suivi de l'IECD les a incités à continuer à chercher du travail. Les jeunes femmes ont réussi quelquefois à briser les conventions sociales afin de travailler. Deux femmes ont affirmé travailler chez des particuliers suite à la formation FAPAM ce qui n'était pas concevable dans leur milieu social. » [Extrait du rapport d'évaluation à mi-parcours]

« Des impacts positifs sont observables à travers les entretiens avec les jeunes ayant participé aux formations entrepreneuriat (Skills for your business). Les quatre femmes avec qui nous nous sommes entretenus à Beyrouth ont réussi à établir leur activité à partir de leur maison et dans leur communauté. La plupart d'entre elles partage des avis positifs concernant l'impact social et économique de leur activité. La plupart des femmes expriment avoir plus de confiance en elles-mêmes, car elles possèdent désormais les connaissances nécessaires pour le monde du business. » [Extrait du rapport d'évaluation à mi-parcours]

- 6 évaluations présentent des résultats sur le renforcement de l'autonomie économique, politique et sociale des femmes. Nous présentons ci-dessous les

résultats présentés dans le cadre de deux projets dans les secteurs de l'éducation et de la santé.

Le renforcement des capacités des mères dans l'éducation de leurs enfants : l'exemple du projet « Réussir : Renforcement de la qualité de l'éducation préscolaire et primaire au Maroc » » (OSC, CAD 2, Maroc)

Mis en œuvre par l'ONG CARE France en partenariat avec la Near East Foundation et le Corps Marocain pour l'Enseignement du Préscolaire, le projet « Réussir » vise à contribuer à la généralisation et à l'amélioration de la qualité de l'éducation préscolaire et primaire parmi les enfants les plus défavorisés des régions du Grand Casablanca et de Marrekesh-Tensilf-Al Haouz. Un des objectifs spécifiques du projet est de favoriser une plus grande implication des parents, notamment des mères, dans l'éducation de leurs enfants à travers le renforcement des capacités. Les actions communautaires ont bénéficié à 2 029 parents (1488 femmes et 541 hommes) et les focus groups organisés dans le cadre de l'évaluation ont permis de mettre en lumière des résultats positifs concernant le renforcement des capacités des mères, mais également des pères :

« Les femmes ont démontré au moment des focus group un potentiel d'action très positif à l'égard de la prise des décisions qui concernent la scolarisation de leurs enfants et à la maîtrise des principes de l'équité et l'égalité entre les genres. Concernant les pères des enfants, les ateliers de masculinité positive assurés par le projet ont permis de sensibiliser les pères à l'importance et l'utilité de l'éducation préscolaire ainsi que l'importance de leur rôle paternel sur l'éducation de l'enfant et surtout les filles et dans la transmission des valeurs d'équité et égalité des genres. » [Extrait du rapport d'évaluation finale du projet]

L'autonomisation des jeunes femmes et hommes en matière de santé sexuelle et reproductive : l'exemple de la convention-programme sur les grossesses non-désirées de Médecin du monde (OSC, CAD 2, Burkina Faso, République démocratique du Congo, Palestine, Pérou)

L'objectif du programme mis en œuvre par Médecin du monde est de contribuer à la réduction de la mortalité et morbidité maternelle associées aux grossesses non désirées. L'action de l'ONG porte à la fois sur le renforcement de l'offre de soins en matière de contraception et de prise en charge des avortements, mais également sur l'information sur les droits sexuels et reproductifs à destination des femmes et des hommes. Le rapport d'évaluation finale souligne les résultats mitigés des actions communautaires déployées et le poids des stéréotypes de genre :

« L'évaluation permet de faire état d'avancées notables mais contrastées en termes d'« empowerment » des bénéficiaires finaux. Il a été possible de faire état, dans le cadre des projets observés, d'un niveau de sensibilisation et d'information satisfaisant chez une partie des bénéficiaires, mais aussi d'une inégale appropriation des messages et des informations entre garçons et filles au Burkina Faso et en RDC. Dans les deux pays, la persistance des stéréotypes

de genre — liés au contexte culturel et religieux — continue de peser sur la structuration des activités et sur la manière dont les bénéficiaires se les approprient. Bien qu'intégrés dans le cadre d'une formation initiale, les enjeux liés au genre n'ont pas suffisamment irrigué la mise en place des activités communautaires pour réellement les améliorer en ce sens. » [Rapport d'évaluation finale]

- 2 évaluations présentent des résultats succincts sur l'évolution des violences faites aux femmes :
- 1 évaluation met en avant des résultats concrets sur l'évolution du cadre réglementaire et législatif en matière d'accès à la contraception⁴⁰ et fait notamment état d'une « amélioration des dispositions juridiques relatives à l'avortement via une révision du code pénal » au Burkina Faso.

Ce panorama global cache en réalité des situations assez contrastées entre les projets CAD 1 et CAD 2.

Les effets des projets CAD 1 sur le genre sont souvent difficiles à observer en raison notamment du manque d'explicitation des objectifs spécifiques

Dans le cadre des projets CAD 1, les évaluations que nous avons étudiées sont souvent assez pauvres sur la question du genre. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce constat, notamment le fait que les évaluations de projet sont généralement menées par des expert·es sectoriel·es avec des budgets assez contraints. Toutefois, il nous semble que la principale raison qui explique cette tendance est le fait que les objectifs spécifiques des projets CAD 1 en matière de genre sont assez peu explicités dans les documents de conception, notamment dans les cadres logiques. Ceci semble particulièrement vrai au début de la période considérée dans l'évaluation.

Parmi les 20 projets CAD 1 étudiés dans le cadre de l'analyse qualitative, une large majorité ne mentionne pas explicitement la prise en compte du genre dans les objectifs spécifiques, ni même la participation des femmes⁴¹. Pour illustrer ce constat, nous présentons ci-dessous les objectifs spécifiques de cinq projets analysés.

Tableau 4: La prise en compte du genre dans les objectifs spécifiques des projets CAD 1

Projet	Objectifs spécifiques (OS)
ARB, I.LT PASAM 4 (CNE)	OS1 : Aménager et protéger les espaces stratégiques et les actifs productifs OS2 : Renforcer de façon durable les productions agro-pastorales

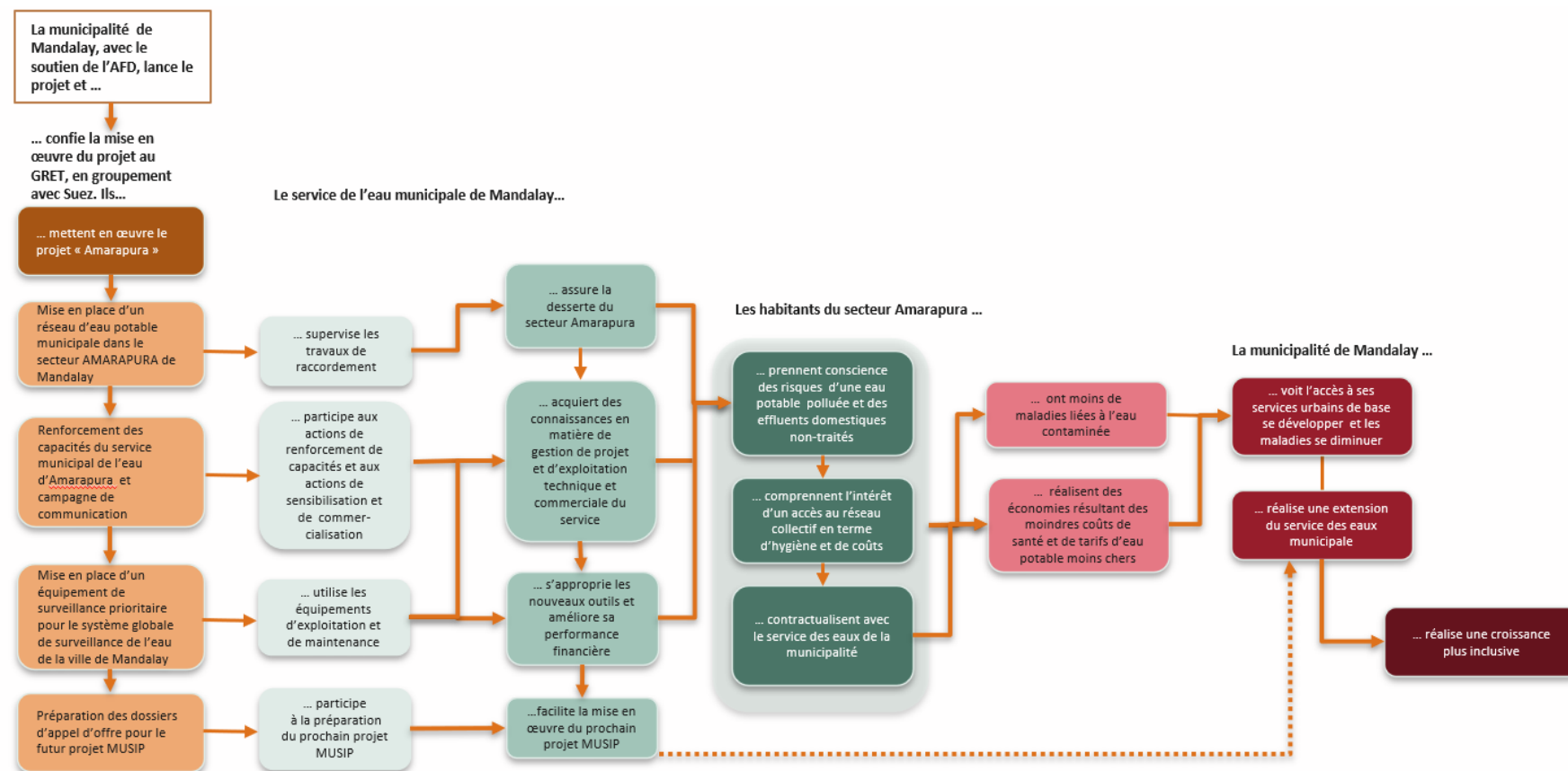
⁴⁰ Il s'agit du projet mentionné plus haut et mis en œuvre par Médecins du monde pour lutter contre les grossesses non-désirées.

⁴¹ Celle-ci peut en revanche être spécifiée dans les indicateurs.

1183)	<p>OS3 : Renforcer les capacités des acteurs communautaires et publics face aux risques de crises</p> <p>OS4 : Assurer une gestion efficace et efficiente du projet</p>
EAA, Amarapura (CBU 1005)	<p>OS 1 : Amélioration de la desserte en eau sur une zone pilote du sud de l'agglomération, permettant à environ 2 000 foyers d'accéder au service de l'eau</p> <p>OS 2 : Renforcement des capacités du service de l'eau municipal en termes de conduite de projet et d'exploitation du service.</p> <p>OS 3 : Préparation d'un projet de plus grande envergure</p>
EGI, Green mini-grid (CKE 1110)	<p>OS 1 : Accélérer l'électrification en zone rurale</p> <p>OS 2 : Promouvoir l'investissement privé</p> <p>OS 3 : Accompagner l'évolution de l'environnement associé (réglementaire, capacités humaines)</p> <p>OS 4 : Capitaliser sur les résultats et partager l'expérience tirée de l'opération.</p>
OSC, Action contre la Faim (CZZ 2066)	<p>OS1 : Renforcer les systèmes de santé de 6 districts sanitaires au Tchad, à Djibouti et à Madagascar.</p> <p>OS2 : Améliorer l'accès à l'eau, l'assainissement et l'hygiène (EAH) des populations ciblées par ce volet du projet.</p> <p>OS3 : Mobiliser la société civile du sud et développer sa capacité de plaidoyer pour renforcer les systèmes de santé et l'accès à l'EAH.</p>
SAN, Chaîne de l'espoir (CZZ 2109)	<p>OS 1 : Renforcer les capacités du personnel de santé de l'IMFE, à travers des actions de formations de court, moyen et de long terme, et avec un accent mis sur les nouveaux services de gynécologie-obstétrique et de néonatalogie, et de soins pour les adultes</p> <p>OS 2 : Appuyer la structuration d'une expertise médicale en Afghanistan via le soutien au programme postdoctoral de l'IMFE</p> <p>OS 3 : Favoriser l'accès aux soins de qualité pour les populations à travers le fonds d'aide social</p>

La reconstruction de la logique d'intervention du projet Amarapura (CBU 1005) permet de visualiser l'absence de la prise en compte du genre dans la conception d'un projet CAD 1 (cf. Figure 16 page suivante).

Figure 16: Logique d'intervention du projet Amarapura



Ce facteur limite fortement la possibilité pour les équipes en charge des évaluations d'identifier les effets attendus des projets en matière de genre et ainsi de mener des investigations spécifiques, et ce d'autant plus lorsqu'aucune question d'évaluation n'a été formulée autour de cet enjeu.

Cette tendance se vérifie moins dans le cadre des évaluations lancées par la division OSC où les rapports contiennent généralement des informations, notamment sur l'accès des femmes aux ressources ou services :

D'autre part, alors que les filles représentent en moyenne 49,8% des élèves au sein des classes partenaires du programme, la part des filles handicapées n'est que de 42,5%. On retrouve dans une certaine mesure cette disparité garçons / filles sur les résultats scolaires (voir partie suivante). Ce fait tient probablement aux perceptions négatives encore tenaces sur les lieux de projets vis-à-vis de l'importance de scolariser les jeunes filles handicapées.

Les enseignements de l'étude de cas que nous avons menée sur un projet CAD 1 de la division EAA sont assez limités. Si l'accès au nouveau réseau d'eau potable municipal a permis aux usager.es, principalement des femmes, de gagner du temps au quotidien, le manque de recul temporel ne permet pas d'identifier si ce gain de temps est alloué à de nouvelles activités.

Des effets positifs identifiés dans le cadre des projets CAD 2

Les deux études de cas menées sur des projets CAD 2 ont permis en revanche de collecter des informations assez précises sur les effets générés. Ceci s'explique en premier lieu par le fait que les objectifs en matière de genre sont globalement plus explicites dans la logique d'intervention des projets (cf. Figure 17 et Figure 18 **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** pages suivantes).

Figure 17: Logique d'intervention du projet "C'est la vie" à partir de 2018

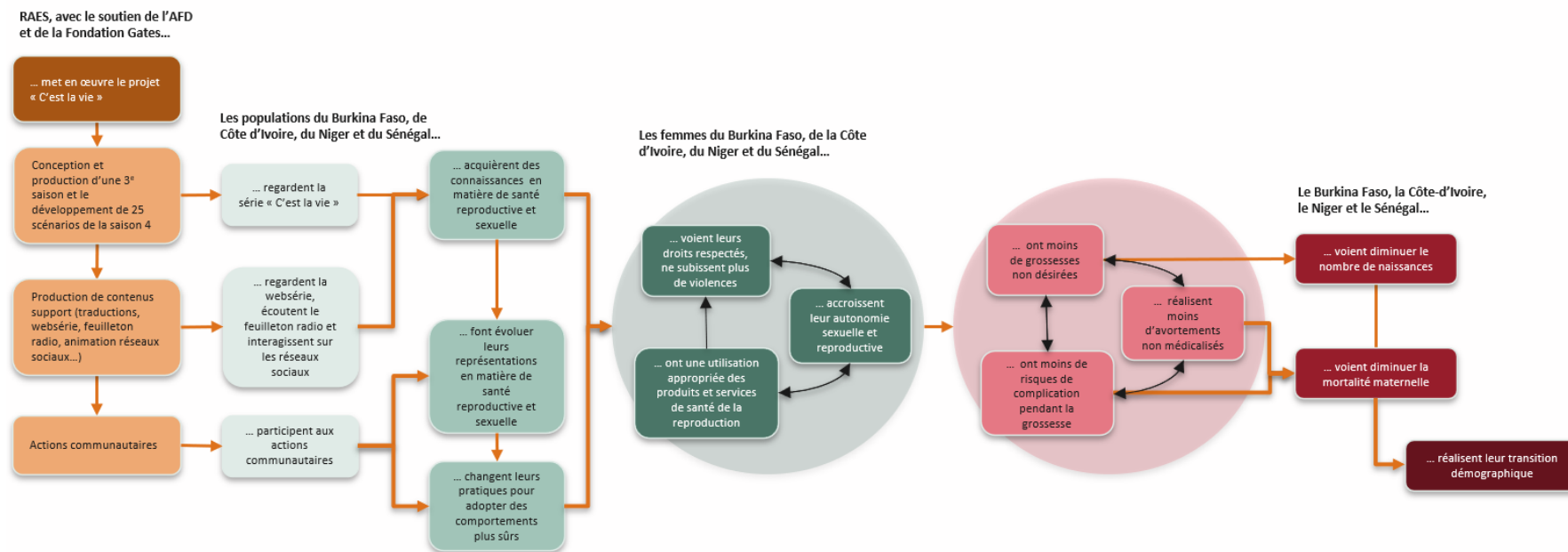
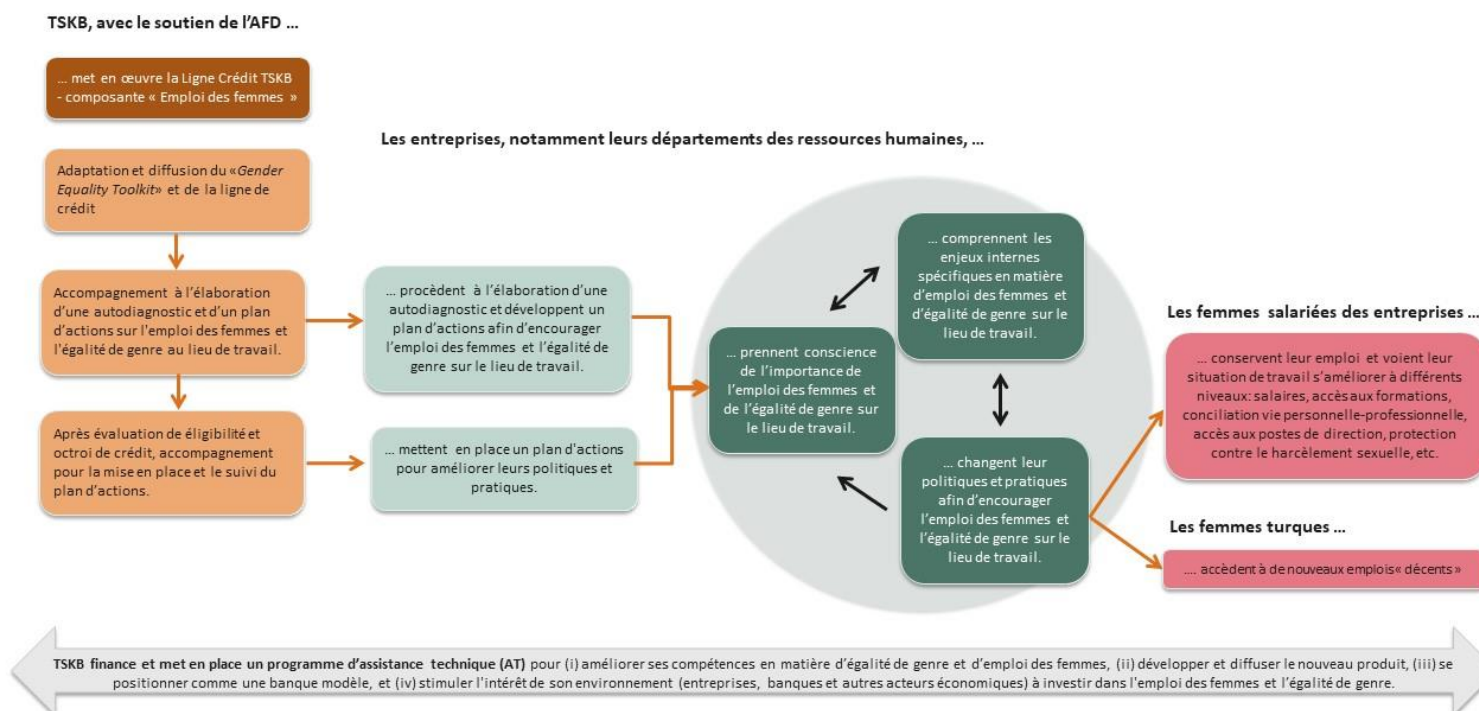


Figure 18: Logique d'intervention de la Composante « Emploi des femmes » du projet TSKB



Cette tendance a été facilitée dans le cadre du projet « C'est la vie » par la réalisation d'études longitudinales, financées par la Fondation Gates (le co-financeur du projet) et permettant de disposer de données quantifiées sur l'évolution des connaissances et pratiques des publics en matière de santé sexuelle et reproductive.

Dans les deux cas, on observe des changements en matière d'acquisition de connaissances, d'attitudes et de pratiques chez les bénéficiaires des projets.

Concernant le projet « C'est la vie », de premiers éléments de preuve ont été collectés permettant d'identifier une contribution du projet au renforcement de connaissances en matière de santé sexuelle et reproductive. Le projet est également susceptible de faire évoluer les représentations et les pratiques de jeunes femmes et hommes, notamment en matière de contraception. Enfin, on observe un effet de diffusion des messages de la série impulsés par les participant.es aux actions communautaires.

Quelques indices ont toutefois été collectés qui amènent à nuancer la portée des messages transmis par la série en matière d'évolution des rapports de genre, au profit d'une approche centrée sur la santé⁴².

Concernant le projet « TSKB-Emploi des femmes », les entretiens réalisés et l'évaluation menée après un an de mise en œuvre ont permis d'identifier une contribution du projet au renforcement de la conscience et des connaissances en matière d'égalité de genre et d'emploi des femmes au niveau des entreprises touchées. Le projet est également susceptible de faire évoluer les politiques et pratiques des entreprises pour faire avancer l'égalité de genre et renforcer la situation des femmes salariées en leur sein (amélioration des process de recrutement des femmes, développement d'opportunités d'emploi pour les femmes notamment).

Principaux constats

Concernant l'intégration du genre dans la mise en œuvre des projets

- 62. La prise en compte du genre dans la mise en œuvre des projets est facilitée par l'appui sur des opérateurs disposant d'une expertise spécifique.
- 63. Si cet appui est mobilisé dans 2/3 des projets, des difficultés sont observées pour identifier des opérateurs disposant de compétences

⁴² Une personne interrogée nous a par exemple indiqué utiliser l'argument du VIH pour convaincre sa famille de ne plus pratiquer l'excision, et non l'argument de la violence basée sur le genre ou du droit à disposer de son corps, par exemple.

spécifiques sur le genre dans les projets d'infrastructure.

64. Dans près de 6 projets sur 10, une session de sensibilisation a été mise en œuvre sur le genre à destination des opérateurs du projet.

Concernant les effets des projets sur la dynamique des rapports de genre

65. Des actions spécifiques en matière d'égalité femmes-hommes étaient prévus dans 28 projets de l'échantillon et ont été effectivement mises en œuvre dans 25 projets.
66. Parmi les 12 évaluations pour lesquels nous avons pu consulter le rapport final, on recense dans 10 projets la présentation d'enseignements spécifiques sur le genre, le plus souvent assez positifs.
67. Il s'agit principalement de résultats sur l'accès des bénéficiaires aux espaces de décisions, aux ressources ou aux services ainsi que sur le renforcement de l'autonomie économique, politique et sociale des femmes.
68. Les évaluations des projets CAD 1 sont généralement assez pauvres sur la question du genre.
69. Ceci s'explique notamment par le fait que les objectifs spécifiques des projets sur le genre sont peu explicités dans les cadres logiques, ce qui limite la possibilité pour les équipes d'évaluation d'identifier les effets attendus et de les tester.
70. La conception des projets CAD 2 et l'explicitation d'effets attendus sur le genre facilite l'identification de premiers enseignements. Cette tendance a été facilitée dans le cadre du projet « C'est la vie » par le lancement d'études longitudinales au démarrage du projet.
71. Les deux études de cas menées sur les projets CAD 2 permettent d'observer des effets positifs des projets sur les connaissances, les attitudes et les pratiques des bénéficiaires sur le genre.

3. Conclusions de l'évaluation

Q1 : DANS QUELLE MESURE L'ADOPTION DU CIT GENRE A-T-ELLE CONTRIBUÉ À RENFORCER LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LES PRATIQUES DES ÉQUIPES DE L'AFD ?

- A. Les connaissances et compétences des équipes opérationnelles sur le genre ont fortement progressé depuis 2014, en raison principalement des formations et des outils méthodologiques déployés par la division AES, mais cela est toutefois essentiellement le cas au siège et nettement moins dans le réseau des agences. (Constats n°8, 9, 10, 12, 13 et 14)
- B. Les actions de renforcement des capacités, ainsi que le rôle de plaidoyer joué par les divisions AES et CLS, ont contribué à renforcer sensiblement la prise de conscience des équipes opérationnelles au siège sur l'importance du genre dans les projets. Cette tendance a été facilitée par un renouvellement des équipes et l'arrivée de personnes parfois déjà convaincues. (Constats n°18, 19, 20 et 21)
- C. L'objectif de 50% de projets notés CAD 1 et 2 a bien été atteint en 2017, en raison de l'appui déterminant de la division AES aux responsables d'équipe projet. (Constats n°24, 25, 26, 27 et 31)
- D. La croissance du nombre de projets sensibles au genre au stade de leur conception a été, jusqu'en 2017, fortement tirée par les projets de la division OSC et cache des pratiques encore très différentes entre les divisions de la DOE. (Constats n°28, 29 et 33)
- E. Le manque de ressources allouées à la division AES pour coordonner le CIT Genre, concevoir les outils méthodologiques, les formations et animer le réseau des référent·es genre, associé à une réorganisation du pilotage de la stratégie mal comprise en 2018, ont constitué des obstacles importants au déploiement de la stratégie. (Constats n°5, 6 et 7)
- F. Le faible portage de la stratégie genre par la direction générale de l'AFD, en comparaison notamment de la priorité climat, a réduit son appropriation par les managers et entraîné un essoufflement de la démarche. (Constats n°10 et 11)

Q2 : EN QUOI L'ADOPTION DU CIT GENRE A-T-ELLE CONTRIBUÉ À UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LES PRATIQUES DES CONTREPARTIES ?

- G. Avec les managers, les agences constituent le principal chaînon manquant de la stratégie genre et leurs équipes ont ainsi rencontré de fortes difficultés pour engager un dialogue en amont sur le genre avec les contreparties et identifier des projets. (Constats n°12, 13, 14, 36 et 37)
- H. L'intégration du genre dans les projets est ainsi le plus souvent impulsée par le siège et fait rarement l'objet d'une réelle discussion avec les contreparties. (Constats n°41 et 42)
- I. Dans une minorité de projets, essentiellement portés par des ONG, les contreparties, qui sont souvent déjà sensibilisées sur le genre, jouent un rôle crucial dans l'intégration du genre. (Constats n°38 et 40)
- J. Les pratiques des contreparties dans le suivi des projets commencent à évoluer, notamment avec le renseignement d'indicateurs désagrégés par sexe, mais c'est essentiellement pour répondre aux injonctions de l'AFD et moins pour améliorer le pilotage des projets. (Constats n°34, 44 et 45)

Q3 : DANS QUELLE MESURE L'ADOPTION DU CIT GENRE A-T-ELLE CONTRIBUÉ À UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS L'ACCOMPAGNEMENT ET LES TRAVAUX MENÉS PAR LES CONSULTANT·ES AUX DIFFÉRENTES ÉTAPES DES PROJETS ?

- K. Si la stratégie genre de l'AFD a contribué à faire évoluer les pratiques d'une minorité de consultant·es, elle a eu une incidence très limitée pour les consultant·es déjà expert·es du genre ou au contraire résistant·es. Cela s'explique principalement par le fait que la prise en compte du genre reste faible dans les termes de référence des études, même si elle a progressé depuis 2014. (Constats n°48, 49, 50 et 51)

Q4 : EN QUOI LES OBJECTIFS DES PROJETS EN MATIÈRE DE GENRE AINSI QUE LEURS MODALITÉS OPÉRATIONNELLES CORRESPONDENT-ILS BIEN AUX BESOINS DES BÉNÉFICIAIRES ?

- L. Si l'intégration effective du genre dans la conception projets est principalement observable dans les données de contexte des projets CAD 2, les besoins des femmes sont pris en compte à travers l'intégration d'actions

spécifiques dans la moitié des projets sensibles au genre (CAD 1 et 2) de l'échantillon étudié. (Constats n°55, 57 et 58)

- M. Les objectifs stratégiques et les modalités opérationnelles des projets CAD 2 sont bien en adéquation avec les besoins des bénéficiaires, en particulier les femmes. Les informations collectées concernant les projets CAD 1 sont en revanche trop fragiles pour se positionner sur la pertinence des objectifs et des actions relatives au genre de ces projets. (Constats n°59 et 60)

Q5 : DANS QUELLE MESURE LES PROJETS FINANCÉS SONT-ILS SUSCEPTIBLES DE PRODUIRE DES EFFETS SUR LA DYNAMIQUE DES RAPPORTS DE GENRE ET L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES PAYS D'INTERVENTION DE L'AFD ?

- N. L'appui sur des opérateurs disposant d'une expertise spécifique ainsi que l'organisation de sessions de sensibilisation sur le genre, constituent souvent des conditions nécessaires pour favoriser l'intégration du genre dans la mise en œuvre des projets. (Constats n°62, 63 et 64)
- O. Les effets des projets CAD 1 sur la dynamique des rapports de genre sont généralement peu observables. Ceci s'explique principalement par le manque d'explicitation des objectifs spécifiques relatifs au genre dans les cadres logiques et ainsi l'absence d'investigations sur cette question dans le cadre des évaluations de projet. (Constats n°68 et 69)
- P. Les deux projets CAD2 qui ont l'objet d'une étude de cas (« C'est la vie » et « TSKB-Emploi des femmes ») ont engendré des effets positifs sur les connaissances, les attitudes et les pratiques des bénéficiaires. (Constats n°70 et 71)

4. Recommandations

Les recommandations présentées ci-dessous ont été co-construites lors d'un atelier de travail mené avec le groupe de référence élargi de l'évaluation, le 12/05/2021. Elles s'appuient sur les conclusions de l'évaluation et ont également été nourries par des bonnes pratiques identifiées dans le cadre du benchmarking réalisé sur les stratégies genre de quatre bailleurs (KfW, SIDA, la Banque Mondiale et la Fondation Bill et Melinda Gates)⁴³.

Cinq recommandations stratégiques ont été formulées en réponse aux principaux enjeux identifiés dans le cadre de l'évaluation. Elles sont présentées par ordre d'importance et sont déclinées en pistes d'action. Il peut s'agir d'actions nouvelles, d'actions existantes, mais qu'il conviendrait de renforcer, ou enfin d'actions ayant existé et qui pourraient être relancées.

NB : Il convient de préciser que l'évaluation portant sur la période 2014-2018, plusieurs actions ont d'ores et déjà été impulsées par l'AFD et notamment CLS qui s'appuie sur un pôle dédié au genre comprenant 6 ETP. Un effort a notamment été fait pour relancer l'offre de formation et des ateliers dédiés à la prospection ont été organisés dans plusieurs zones géographiques. Un plan de formation et de renforcement des capacités sur le genre adapté aux différents besoins des équipes opérationnelles est en cours de réalisation ainsi que la production d'un kit de formation à destination des formateurs/trices de la cellule genre de CLS. Par ailleurs, l'animation du réseau des référent·es genre a été relancée.

RECOMMANDATION N°1 : CONSOLIDER LES FONDEMENTS STRATÉGIQUES DE L'ENGAGEMENT ET DE L'INTERVENTION DE L'AFD EN FAVEUR DE LA PRIORITÉ GENRE

- **Redéfinir les objectifs de la nouvelle stratégie genre de l'AFD** et assurer leur diffusion en interne (au siège et dans le réseau des agences) et en externe, notamment auprès des contreparties.
 - Les objectifs quantitatifs définis lors de la précédente période ont constitué un levier puissant pour déployer la stratégie genre de l'AFD. Ceux-ci doivent être redéfinis, en accord avec les tutelles, à la mesure de l'ambition de « l'agence féministe » dont l'intervention spécifique

⁴³Un cinquième cas a été présenté par la cellule CLS lors de l'atelier du 12/05/21, la Banque Asiatique de Développement.

en faveur de l'égalité (CAD2 notamment) ne devrait pas se substituer ni compenser l'intervention en faveur de la prise en compte transversale du genre (*gendermainstreaming* - CAD1 notamment), chacune correspondant, nous semble-t-il, à des objectifs (et des compétences) propres et complémentaires. Il pourra notamment s'agir de décliner les objectifs quantitatifs globaux à l'échelle de chaque division technique et département géographique, voire au niveau de chacune des managers, de revenir à une définition stricte des CAD2 et d'assurer un niveau d'ambition suffisant pour la qualification CAD1 de façon à continuer à tirer les pratiques vers le haut, éventuellement en acceptant et en assumant au moins temporairement que les objectifs fixés ne soient pas atteints dans les délais prévus.

- L'explicitation des objectifs devra notamment permettre à l'AFD de positionner plus clairement sa stratégie « féministe » et ses partis pris : égalité femme-homme et/ou égalité de genre, inclusion des personnes LGBTI, approche intersectionnelle, approche par les droits, approche transformative, approche en faveur de l'autonomisation des femmes et/ou approche en faveur de la réduction du *gender gap*, etc.
- Les éléments de langage ainsi formalisés pourront servir de base aux supports de formation et de communication interne et externe de l'AFD qui nécessitent d'être renouvelés, dans l'esprit de la publication « L'égalité entre les femmes et les hommes, une priorité de l'AFD » (avril 2021) en marquant le pas de plus, difficile à distinguer aujourd'hui, qui est franchi avec l'affirmation d'être une « agence féministe ».
- Associer à la Stratégie Genre de l'AFD, comme une condition nécessaire de légitimité et de crédibilité, les objectifs et efforts relatifs à une gestion des ressources humaines plus égalitaire et inclusive, par exemple en publiant en toute transparence les chiffres clés de l'état des lieux réalisés dans le cadre de la labellisation AFNOR, les objectifs cibles définis à sa suite et en rendant compte de leur progression annuelle.

- **Assurer la bonne prise en compte du genre dans les stratégies sectorielles et géographiques :**

- Plus aucune stratégie sectorielle et géographique de l'AFD ne devrait être aveugle au genre ou se contenter du service minimum et devrait obligatoirement inclure pour être validée : des éléments de contexte et de diagnostic, au moins un objectif stratégique ou opérationnel associé à au moins un indicateur de suivi relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, définis avec l'appui de CLS.
- **Renforcer l'articulation entre les priorités genre et climat**
 - Il pourrait être envisagé de renforcer la collaboration entre les équipes en charge de l'instruction des projets genre à AES ou CLS et des projets climat et d'expérimenter des temps de revue commun.
 - Une boîte à outils ou un manuel spécifique à destination des responsables d'équipe projet et des équipes en agence pourrait être produit afin d'explicitier les liens entre genre et climat et d'identifier les principales questions à se poser pour combiner les deux enjeux lors de la conception des projets. Cette publication pourrait s'inspirer de l'expérience de la Banque Asiatique de Développement⁴⁴.

RECOMMANDATION N°2 : RENFORCER LE PORTAGE DE LA PRIORITÉ GENDRE PAR TOUS LES NIVEAUX DE MANAGEMENT DE L'AFD

Au-delà des objectifs quantitatifs assignés au CIT Genre, la stratégie genre a fait l'objet d'un portage relativement limité de la direction générale de l'AFD, en comparaison notamment avec la priorité climat. Les managers et en particulier le top-management ont ainsi assez peu participé aux formations proposées ce qui a pu contribuer à l'essoufflement de la dynamique impulsée à la conception du CIT.

Nous proposons les pistes d'actions suivantes :

- **Mobiliser formellement la direction générale** dans le déploiement de la Stratégie Genre
 - Une piste serait de relancer les comités de pilotage genre annuels et de mobiliser un·e ou plusieurs représentant·es de la direction générale dans les discussions stratégiques sur l'avancée de la Stratégie Genre.
 - Ces comités de pilotage annuels pourraient utilement être ouverts à des partenaires et expert·es genre et féministes, invité·es à être des

⁴⁴ *Training manual to support country-driven gender and climate change.*

boussoles et des garant·es de la mise en œuvre réelle des ambitions féministes de l'AFD qui semblent difficiles à assumer pleinement « en chambre ».

- Favoriser **la diffusion des connaissances et la montée en compétence des managers** sur le genre.
 - Nous proposons en particulier de renforcer la place accordée au genre dans le parcours de formation des managers. La participation à une formation sur le genre pourrait être intégrée dans les objectifs individuels des managers au siège, dans les directions régionales et au sein du réseau des agences afin de faire croître la part des responsables de services, ou directeurs/trices formé·es sur la question.
 - Un temps de capitalisation dédié au genre pourrait être systématisé lors des semaines du réseau. Celui-ci pourrait inclure l'intervention d'expert·es reconnu·es (universitaires, consultant·es internationaux/ales ...) pour échanger sur la raison d'être et les partis pris de la Stratégie afin d'assurer leur bonne compréhension et leur pleine appropriation par les équipes, comme sur un sujet tout aussi « technique » que le climat par exemple.
 - Une attention particulière pourrait être accordée à la mobilisation des managers dans le cadre des comités de pilotage du FAPS Genre afin de donner à voir des exemples concrets de projets intégrant le genre.
- Renforcer la place du genre dans le **dialogue entre les managers et leurs équipes**.
 - Nous suggérons en particulier d'améliorer les procédures de dialogue entre les managers et les référent·es genre, au siège et en agence, en s'appuyant sur une fiche de mission détaillant les activités menées par les référent·es genre ainsi que le temps à y consacrer.
 - Un point semestriel pourrait être organisé entre les managers et les référent·es genre afin d'échanger sur les besoins spécifiques du service ainsi que le suivi des projets CAD 1 et 2.

RECOMMANDATION N°3 : FAVORISER LA MOBILISATION DES AGENCES DANS L'IDENTIFICATION DES PROJETS ET LE DIALOGUE AVEC LES CONTREPARTIES

L'un des enseignements majeurs de l'évaluation est le fait que les agences se sont assez faiblement appropriées la Stratégie Genre et les principaux outils qui ont été développés. Ceci expliquerait le fait que les équipes des agences ont souvent rencontré des difficultés pour engager un dialogue avec les contreparties sur le genre et identifier des projets.

Nous suggérons ici plusieurs pistes d'action :

- **Renforcer le rôle d'animation et d'accompagnement sur le genre des directions régionales.**
 - À partir de la déclinaison des objectifs quantitatifs globaux à l'échelle de chaque département géographique, définir avec le soutien de CLS des plans d'action Genre à l'échelle de chaque direction régionale, associés à des moyens spécifiques et à un dispositif de suivi-évaluation et dont la responsabilité est portée par la direction régionale.
 - Si un·e référent·e genre a été nommé·e dans chaque direction régionale, les missions qu'ils/elles sont amenées à réaliser sur le genre sont relativement variées. Afin d'harmoniser celles-ci et de sanctuariser le temps à y consacrer, nous suggérons qu'une fiche de poste soit co-rédigée par CLS et le réseau des référent·es genre et partagée auprès de l'ensemble des directions régionales et des divisions géographiques du siège.
 - Une des missions centrales confiées aux référent·es genre des directions régionales serait l'animation et l'accompagnement des référent·es genre des agences. L'appui inclurait notamment l'actualisation des fiches pays ainsi que la formalisation d'un plan d'action genre dans l'ensemble des agences.
 - Une autre mission pourrait être la conception et la mutualisation d'outils de prospection sur le genre, en lien avec CLS.
 - Une dernière mission pourrait être l'animation de réseaux régionaux de bonnes pratiques sur le genre, sur le modèle des Gender Innovation Labs (GIL) développés par la Banque Mondiale.
 - Cette montée en puissance des référent·es genre nécessite d'augmenter les moyens qui leur sont alloués : par exemple 0,2 ETP au niveau du siège et des agences et 0,5 ETP au niveau des directions régionales, dont seraient garant·es les managers.

- **Outiller les équipes des agences dans le dialogue avec les contreparties.** L'un des principaux freins évoqués par les équipes des agences concerne les difficultés qu'elles rencontrent à engager et faire vivre un dialogue sur le genre avec les contreparties. Plusieurs leviers pourraient ainsi être actionnés :
 - Renforcer les incitations financières et les bonifications à la prise en compte du genre
 - Mettre à disposition des agences un document synthétique présentant les principaux objectifs de la nouvelle Stratégie Genre de l'AFD et positionner celle-ci par rapport aux stratégies des autres bailleurs.
 - Rendre obligatoire les formations pour les référent·es genre en agence et proposer un module pratique centré sur l'intégration du genre dans le cadre des activités de prospection (comment être convaincant·e et développer un argumentaire sur le genre).
 - Renforcer le nombre de missions de prospection menées par CLS dans les pays en associant les référent·es genre des agences.
 - Systématiser un temps de discussion sur le genre avec les contreparties lors de missions de suivi et/ou de prospection classiques, menées en collaboration avec les REP.
 - Appuyer le développement d'échanges entre les contreparties et des organisations institutionnelles et de la société civile dédiées au genre, spécifiquement les organisations féministes, pour ouvrir le dialogue et l'ancrer dans l'écosystème local en faveur de l'égalité de façon à ce qu'il en soit renforcé.

RECOMMANDATION N° 4 : RENOUVELER LA STRATÉGIE DE FORMATION ET DE CAPITALISATION SUR LE GENRE

Le lancement du CIT Genre en 2014 s'est accompagné d'un effort de formation important sur le genre et de l'émergence d'une communauté de pratique parmi les responsables d'équipe projet les plus motivé·es, mais qui se sont progressivement essoufflés, en raison principalement du manque de ressources allouées à l'équipe en charge du pilotage de la Stratégie Genre. L'enjeu est ainsi à la fois de relancer la dynamique de formation auprès des nouvelles recrues, mais également de faire vivre la communauté de pratique autour du genre en s'appuyant davantage sur des outils de capitalisation.

Nous proposons les pistes d'actions suivantes :

- **Renforcer la formation sur le genre pour les nouveaux/elles arrivant·es.** Si depuis 2018, une session de sensibilisation sur le genre a été intégrée à la formation des nouvelles recrues, nous suggérons d'allonger son format (une journée au lieu de 3 heures).
- **Systématiser la formation pour l'ensemble des référent·es genre.** Entre 2014 et 2018, près de 50% des référent·es genre n'ont pas bénéficié de formation spécifique sur le genre, ce qui constitue une limite importante. Nous suggérons ainsi de rendre obligatoire une formation d'au moins deux jours pour l'ensemble des référent·es genre du siège, des directions régionales et des agences.
- Favoriser les formations sectorielles spécifiques et **Relancer la production de boîtes à outils sectorielles** sur des thématiques émergentes (gouvernance, médias...) avec les chef·fes de projet et traduire ces outils en anglais pour faciliter leur appropriation par les salarié·es non francophones des agences.
- Favoriser **les retours d'expérience sur les projets genre** les plus emblématiques en s'appuyant sur les évaluations réalisées et des revues de littérature ciblées. L'objectif devrait notamment être de nourrir la capacité de plaidoyer et de conception de projets CAD 1 et 2 de qualité des équipes des agences.
- **Renforcer les liens avec le monde de la recherche.** Un ou plusieurs partenariats pourraient être noués avec des universités ou des centres de recherche spécialisés sur les questions du genre et du développement et plusieurs études ciblées pourraient être lancées chaque année. Ces collaborations nouvelles pourraient s'inspirer du partenariat noué par la Fondation Bill et Melinda Gates avec l'Université de Stanford.

RECOMMANDATION N°5 : RENFORCER LA PRISE EN COMPTE DU GENRE À CERTAINES ÉTAPES CLÉS DES PROJETS

L'évaluation a permis d'examiner la prise en compte du genre aux différentes étapes du cycle de vie des projets. Trois étapes critiques ont ainsi été identifiées :

- **L'identification des projets.** Nous renvoyons ici aux propositions faites dans le cadre de la recommandation n°3 pour renforcer le dialogue entre les agences et les contreparties sur le genre.
- **L'analyse du contexte lors de la phase d'instruction.** Durant la période

étudiée dans le cadre de l'évaluation, peu d'études spécifiques ont été engagées sur la question du genre et la présentation de données de contexte relatives au genre est souvent succincte, en particulier pour les projets CAD 1. Il s'agit d'un obstacle important pour s'assurer de la pertinence des projets, mais également d'un frein pour engager un dialogue construit avec les contreparties.

- Nous proposons ainsi de rendre obligatoire la réalisation d'une analyse genre, s'appuyant a minima sur des données secondaires, ainsi qu'une identification des partenaires locaux pertinents sur le genre pour le projet identifié avant l'octroi du projet en comité de crédit.
 - Un budget spécifique est dédié à ces analyses genre préalables obligatoires. Il pourrait par exemple financer un contrat-cadre avec des prestataires spécialisés facilement mobilisables par les chef-fes de projet.
 - Des espaces de formation et de capitalisation permettent d'assurer la bonne réalisation et l'utilité de ces analyses genre : objectifs, méthodologies, freins, leviers, résultats, utilisation au service de la conception du projet, etc.
- Le **suivi** et l'**évaluation** des projets :
 - L'analyse des projets CAD 1 réalisée dans le cadre de l'évaluation a mis en lumière le fait que les objectifs spécifiques des projets en matière de genre sont souvent assez peu explicités dans les cadres logiques ce qui limite mécaniquement la capacité à suivre les réalisations attendues et à en évaluer leurs effets. Un dialogue pourrait être engagé entre CLS, AES, CAP et EVA pour améliorer la prise en compte du genre dans les cadres logiques des projets CAD1.
 - Près de 50% des projets CAD 1 et 2 analysés comprennent des indicateurs de suivi désagrégés par sexe (portant essentiellement sur les participations des femmes et des hommes aux actions mises en œuvre), mais ceux-ci sont assez peu mobilisés dans le pilotage du projet, à la fois par les REP, mais également les contreparties. Une piste pourrait être de renforcer le dialogue entre les deux parties au moment de la conception de ces indicateurs. Ceci pourrait être fait dans le cadre de formations-actions expérimentales pilotées par CAP et/ou EVA. Une autre serait de s'appuyer sur les évaluations de projet afin de reconstruire des logiques d'intervention « génériques »

par grand secteur d'intervention qui pourraient être ajoutées aux boîtes à outils sectorielles. Cette approche a par exemple été déployée par la Fondation Bill et Melinda Gates qui a fait le choix de structurer le système de suivi-évaluation des projets genre autour des trois étapes clés de l'« empowerment » (l'acquisition de connaissances, le changement d'attitudes et le changement de pratiques)⁴⁵.

⁴⁵ On notera que ces trois étapes correspondent aux principaux effets attendus des deux projets CAD 2 examinés dans le cadre des études de cas.

5. Annexes

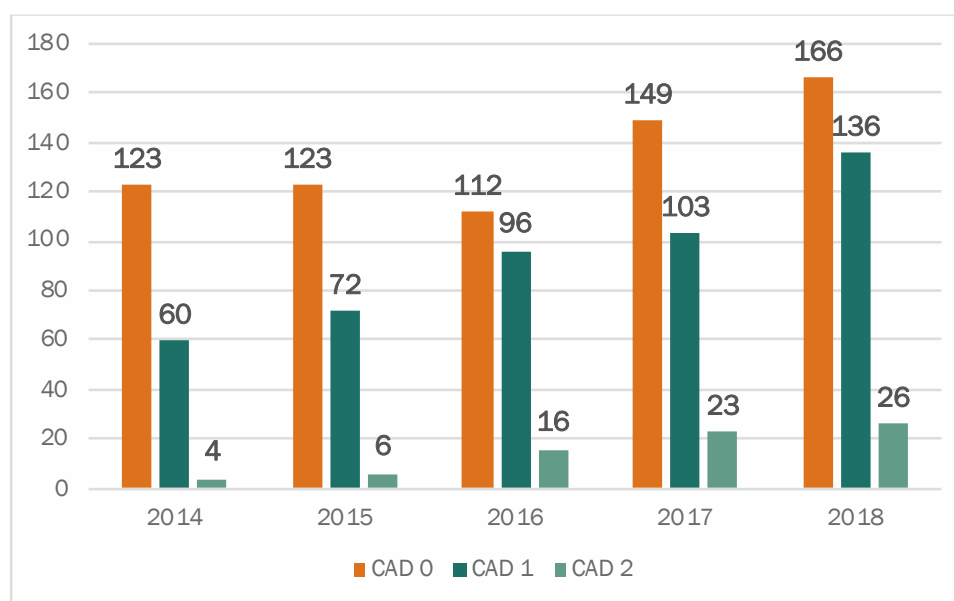
BILAN QUANTITATIF DU PORTEFEUILLE DE PROJETS

Introduction

L'AFD a financé ou cofinancé **1 215 projets** entre **2014 et 2018**, relevant du périmètre de redevabilité du CIT Genre et ayant ainsi été notés CAD 0, 1 ou 2. Parmi eux, **542 projets ont été classés en CAD 1 et CAD 2**. C'est à partir de ces projets que notre analyse quantitative est réalisée. Parmi ces projets, 73 % sont encore en cours d'exécution et 27 % terminés.

Le nombre de projets notés CAD 1 et 2 croît au fil des années du périmètre étudié, avec également une légère augmentation de la proportion des projets CAD 2. En 2018, dans l'enveloppe de projets CAD 1 et 2, on compte ainsi 16 % de projets CAD 2, alors qu'ils étaient 6 % en 2014.

Figure 19 : Répartition des projets CAD 0, 1 et 2 par année (n=1215)



Près de la moitié des projets CAD 1 et 2 de 2014-2018 dépendent de la division OSC. Nous allons donc au cours de cette analyse séparer à plusieurs reprises les projets OSC d'un côté, et les projets DOE de l'autre.

Si le nombre de projets CAD 1 et 2 a sensiblement augmenté à partir de 2015 au sein de la division OSC, l'augmentation est principalement visible en 2018 pour les projets de la DOE (voir les deux figures ci-dessous).

Figure 20 : Répartition des projets DOE selon l'année d'octroi et la notation CAD (1 ou 2) (n=315)

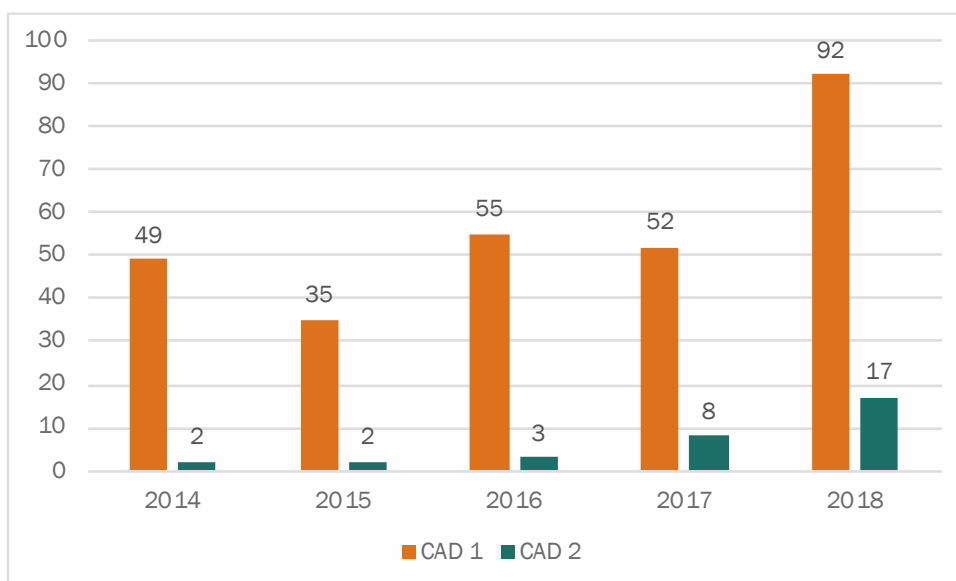
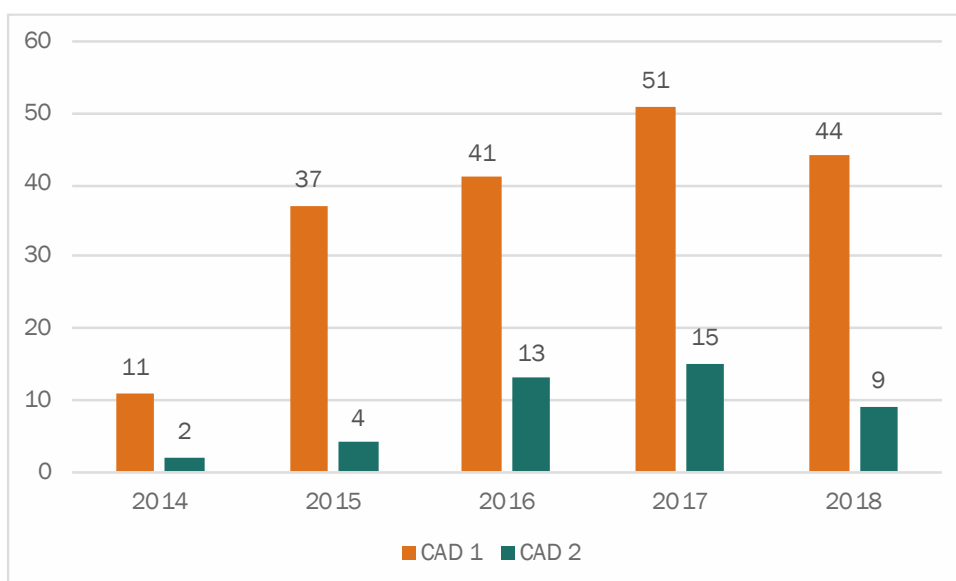


Figure 21 : Répartition des projets OSC selon l'année d'octroi et la notation CAD (n=227)

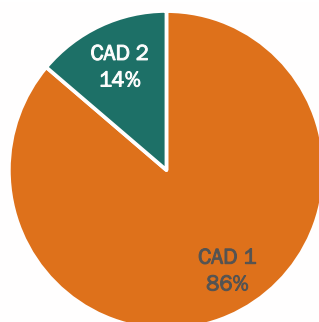


En 2014, les projets OSC représentaient 20 % des projets notés CAD 1 et 2. Cette part a atteint 50 % en 2015 pour rester stable en 2016 et 2017. C'est en 2018 que celle-ci diminue, pour arriver à 32 % des projets notés CAD 1 et 2. Ainsi, la dépendance des projets CAD 1 et 2 aux projets OSC était particulièrement forte entre 2015 et 2017.

Caractéristiques des projets

Notation CAD

Figure 22 : Répartition des projets en fonction de leur notation CAD (n=542)



La majeure partie des 542 projets étudiés est notée « CAD 1 », c'est-à-dire que « la promotion de l'égalité de genre fait partie des objectifs secondaires du projet, mais que celui-ci aurait été engagé même si l'égalité de genre n'avait pas été mentionnée parmi les objectifs »⁴⁶.

La notation CAD 2, définissant des projets où l'égalité de genre est l'objectif principal du projet, représente 14 % des projets ici étudiés.

Proportionnellement, les projets CAD 2 sont plus nombreux dans l'échantillon de projets OSC (19 %) que dans les projets DOE (10 %).

Figure 23 : Répartition des projets DOE selon leur notation CAD (n=315)

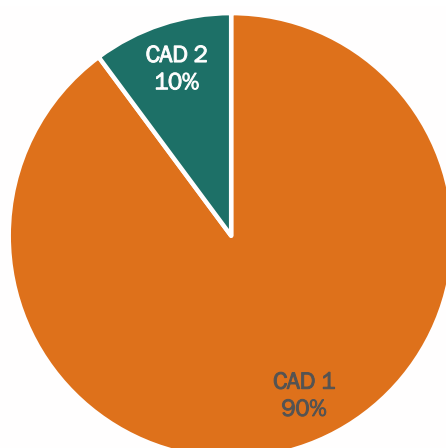
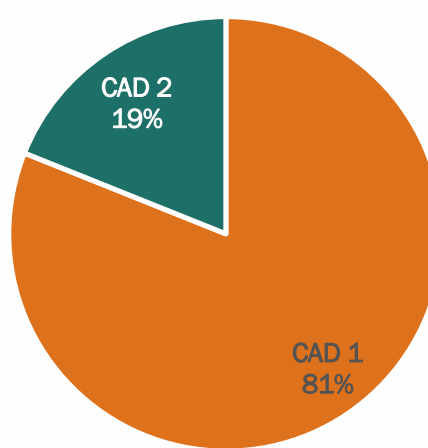


Figure 24 : Répartition des projets OSC selon leur notation CAD (n=227)



Type de cofinanceurs

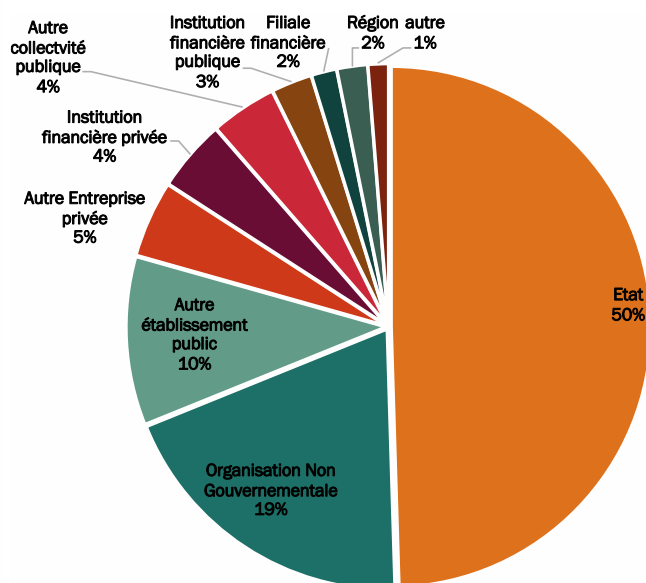
Environ 38 % des projets de l'échantillon de 542 projets possèdent à minima un cofinanceur. On recense notamment des projets cofinancés par :

⁴⁶ Source : Modalités d'utilisation du marqueur CAD/OCDE sur l'égalité Femmes-hommes » (document transmis par l'AFD)

- L'Union européenne (68 projets)
- L'ONU (15 projets), via l'UNICEF (9 projets), le FIDA (3 projets), la FAO (un projet), le BIT (un projet) et l'UNESCO (un projet).

Type de tiers recevant les fonds

Figure 25 : Répartition des projets DOE par type de bénéficiaires (n=315)



La plupart des fonds de l'AFD pour les projets DOE ici étudiés bénéficient à un **État** (50 %). On retrouve ensuite des organisations non gouvernementales (19 %) ou des établissements publics (10 %).

La catégorie « autre » ici représentée recouvre des Régions (2 projets), une personne physique (2) et une banque centrale (1).

Répartition géographique⁴⁷

Au global, la moitié de ces projets sont situés dans la zone « Afrique » de l'AFD (51 %) et touchent 41 pays différents. Les pays les plus représentés sont le Sénégal (25 projets), le Maroc (22) ou encore la Tunisie (18 projets) et la Guinée (15).

Dans le détail, il y a proportionnellement plus de projets AFR parmi les projets DOE que parmi les projets OSC, et la plupart des projets multi-pays sont des projets OSC (40 projets, contre 9 projets multi-pays en DOE).

⁴⁷ L'analyse géographique présentée est ici réalisée suivant les précédentes divisions géographiques de l'AFD, puisque nous nous intéressons à des projets de 2014 à 2018, pour lesquels les nouveaux découpages géographiques n'étaient pas encore utilisés.

Figure 26 : Répartition géographique des projets DOE (n=315)

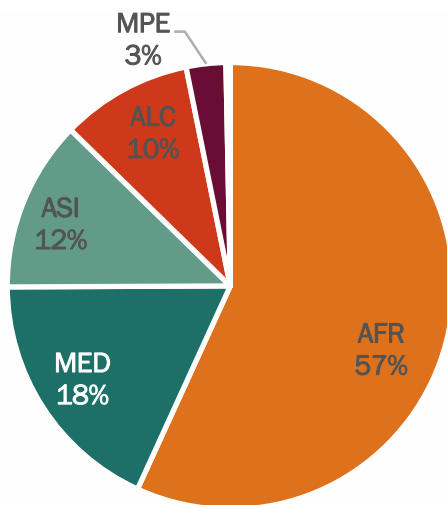
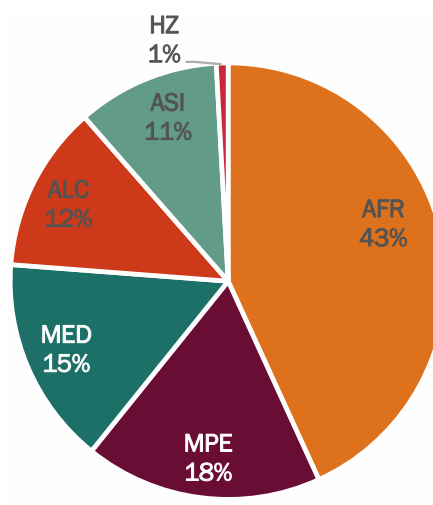


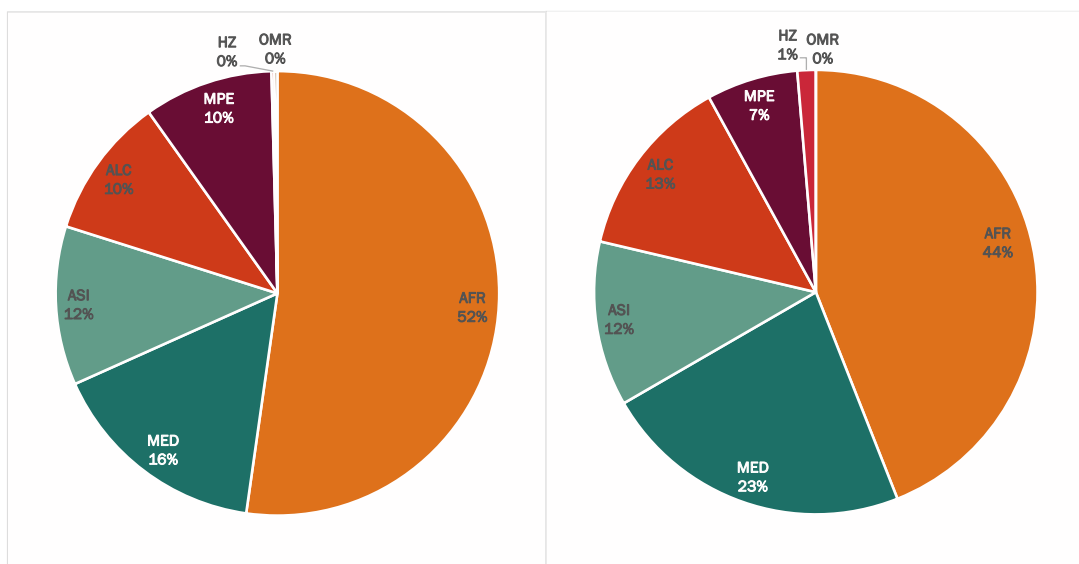
Figure 27 : Répartition géographique des projets OSC (n=227)



AFR : Afrique subsaharienne ; **MED** : Méditerranée et Moyen-Orient ; **ASI** : Asie ; **ALC** : Amérique Latine et Caraïbe ; **MPE** : multi-pays ; **HZ** : hors zone

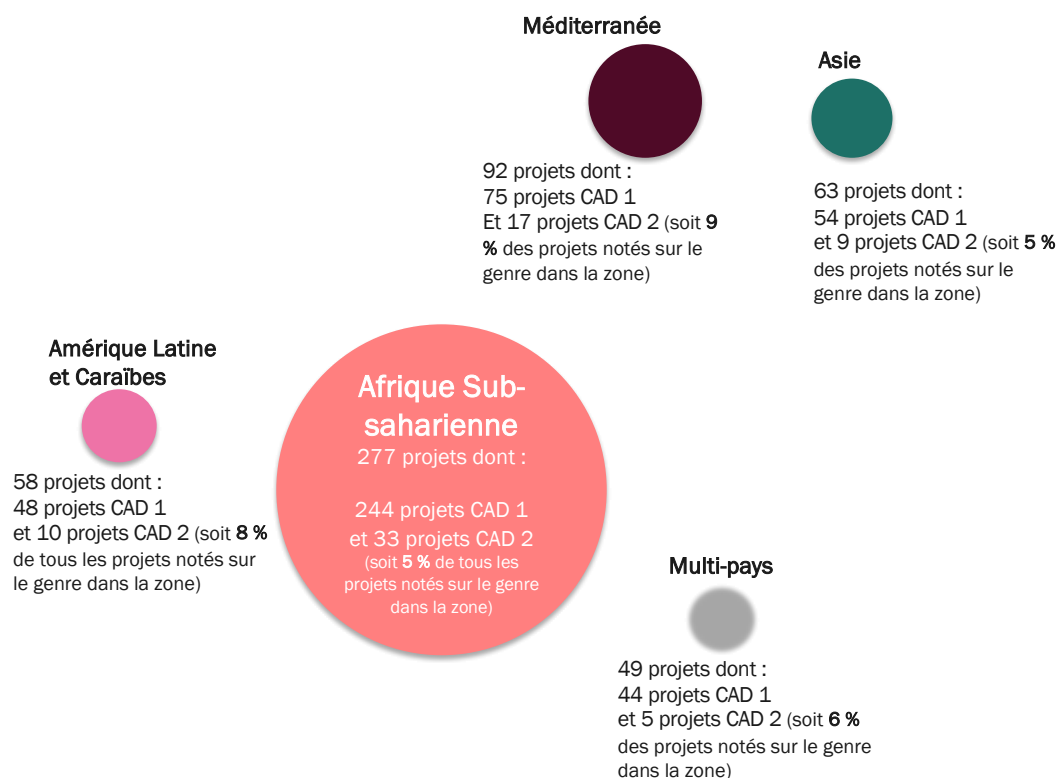
La répartition géographique des CAD 1 et CAD 2 est relativement proche. On note néanmoins une sous-représentation de la zone Afrique subsaharienne parmi les projets notés CAD 2, et au contraire une surreprésentation de la zone Méditerranée (voir Figure 28 page suivante).

Figure 28 : Répartition géographique des projets CAD 1 à gauche (n=467) et CAD 2 à droite (n=75)



La Figure 29, ci-dessous, permet de représenter l'importance des projets localisés dans l'ancienne zone « Afrique » dans l'échantillon de projets notés CAD 1 ou 2, par rapport aux autres zones géographiques de projets AFD.

Figure 29 : Nombre de projets CAD 1 et 2 par région, où le nombre de projets multipays (49) représente l'étalon (1cm) pour calculer la taille des cercles⁴⁸.



L'importance relative de chaque zone en termes de nombre de projets CAD 1 et CAD 2 est relativement similaire entre le portefeuille de projets DOE et le portefeuille de projets OSC. Cependant, on observe que 65 % des projets en Afrique subsaharienne sont des projets DOE, et 62 % des projets en Méditerranée comme en Asie. Par contre, la plupart des projets multi-pays (82 %) sont des projets OSC.

⁴⁸ Les pourcentages indiqués pour chaque zone (par exemple 5% pour l'Afrique subsaharienne) représentent la part des projets notés CAD 2 par rapport à l'ensemble des projets notés CAD 0, 1 et 2 dans cette même zone.

Figure 30 : Nombre de projets DOE CAD 1 et 2 par région, où le nombre de projets multipays total (49) représente l'étalon (1cm) pour calculer la taille des cercles.

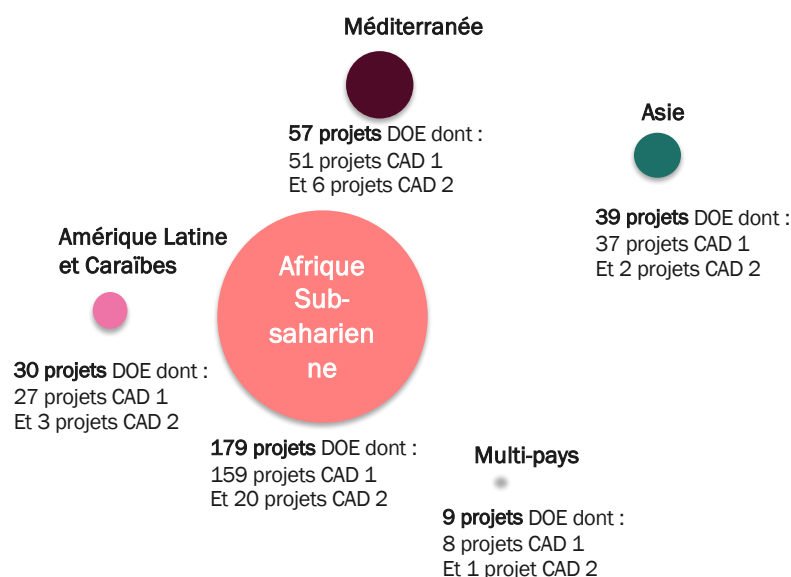
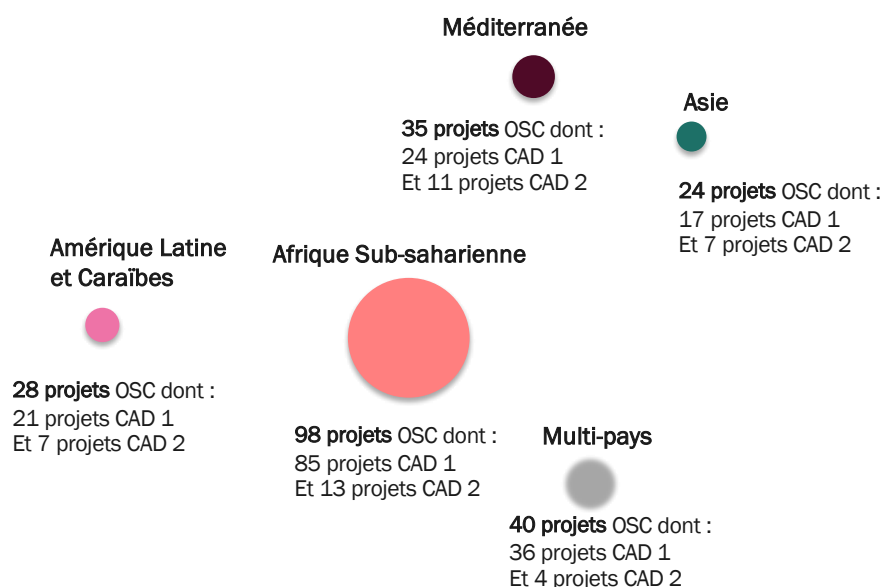


Figure 31 : Nombre de projets OSC CAD 1 et 2 par région, où le nombre de projets multipays total (49) représente l'étalon (1cm) pour calculer la taille des cercles.



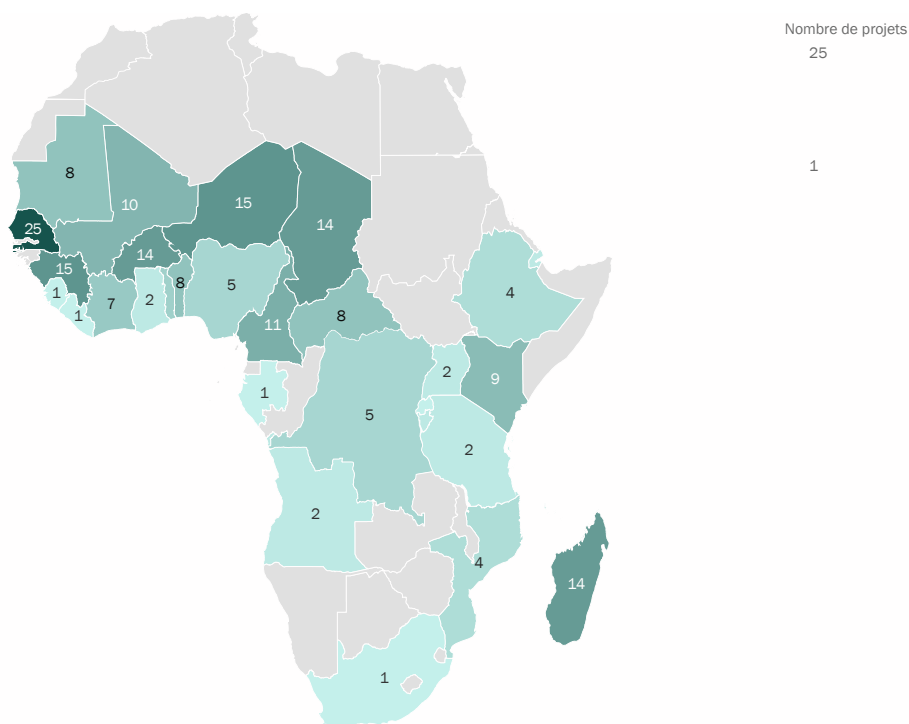
Nous avons détaillé et précisé la répartition géographique des projets, par pays pour chacune des zones géographiques de l'AFD. En Afrique subsaharienne (cf. Figure 32), il y a une concentration de projets dans la zone du Sahel. Même si le nombre de projets diffère d'un pays à l'autre, le nombre de projets CAD 2 varie quant à lui

entre 0 et 5 par pays. C'est le **Sénégal** qui arrive en tête en termes de nombre de projets avec 25 projets, dont 3 CAD 2 et 22 projets CAD 1. Suivent ensuite :

- **Le Niger** avec 2 projets CAD 2 et 13 projets CAD 1;
- **La Guinée** avec 1 projet CAD 2 et 14 projets CAD 1;
- **Le Burkina Faso** avec 2 projets CAD 2 et 12 projets CAD 1;
- Et **Madagascar** avec 1 projet CAD 2 et 13 projets CAD 1.

En termes de nombre de projets notés CAD 2, c'est le Tchad qui en compte le plus (5). On notera que le plus grand nombre de projets CAD 2 en Afrique subsaharienne sont en fait des projets multipays (12) qui ne sont pas représentés sur la carte ci-dessous.

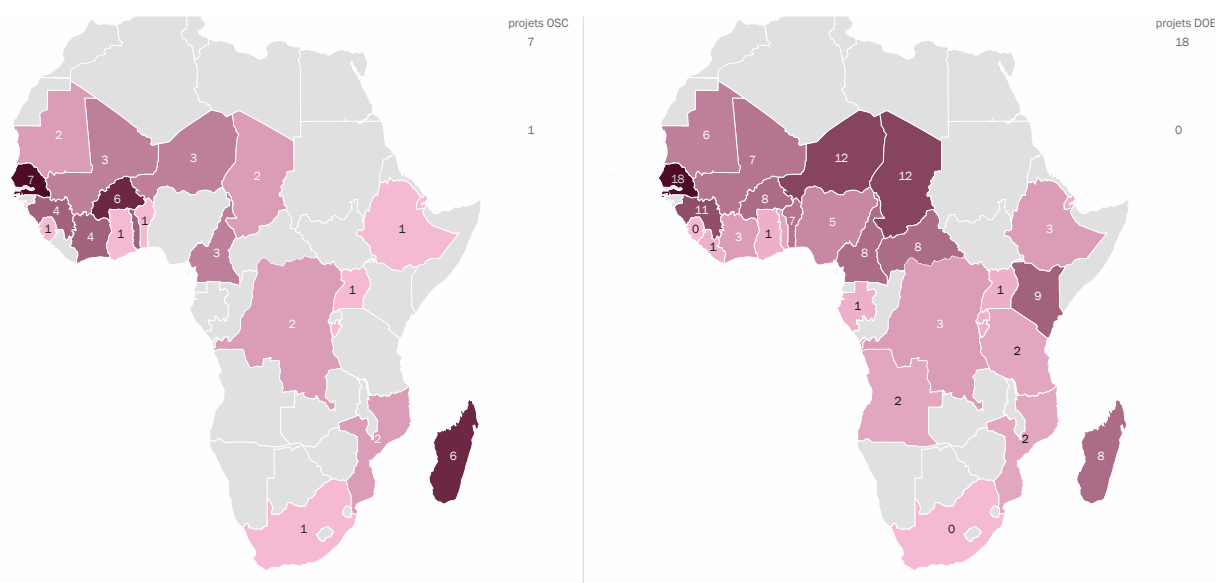
Figure 32 : Répartition des projets en Afrique subsaharienne, hors projets « multi-pays » (n=207)⁴⁹



Les projets OSC sont présents dans moins de pays de la zone AFR. Néanmoins, comme pour la DOE, les pays comptants le plus de projets OSC se trouvent dans la région du Sahel (voir les deux cartes ci-dessous).

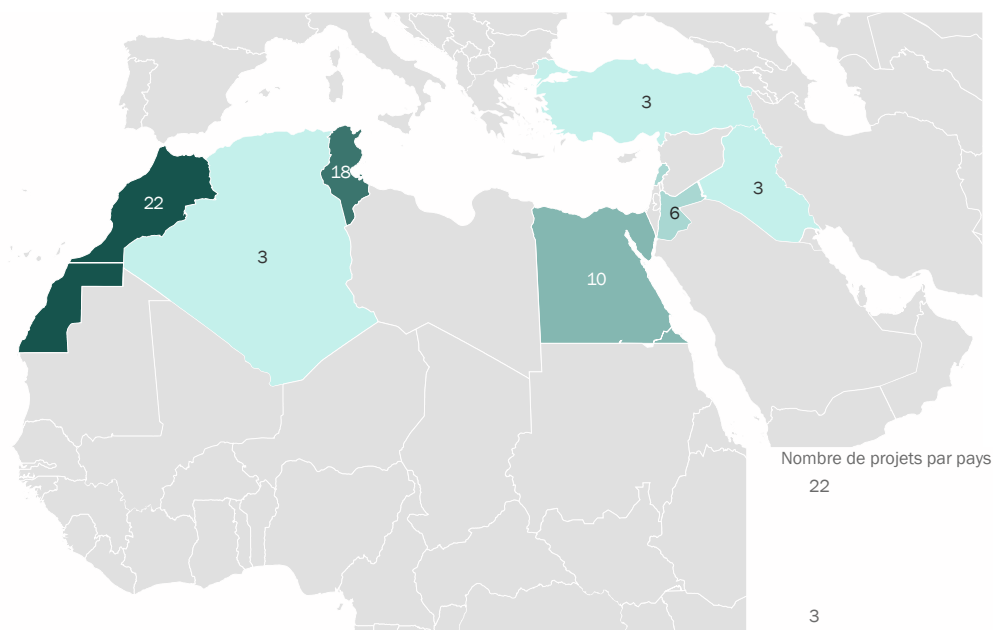
⁴⁹ Pour cette carte et les cartes suivantes : tous les nombres de projet par pays n'apparaissent pas dû à la taille des pays sur la carte. À chaque fois, ces informations pour les pays avec le plus grand nombre de projet apparaissent.

Figure 33 : Répartition des projets AFR (hors « multi-pays ») pour les projets OSC (à gauche, n=58) et pour les projets DOE à droite (n=149)



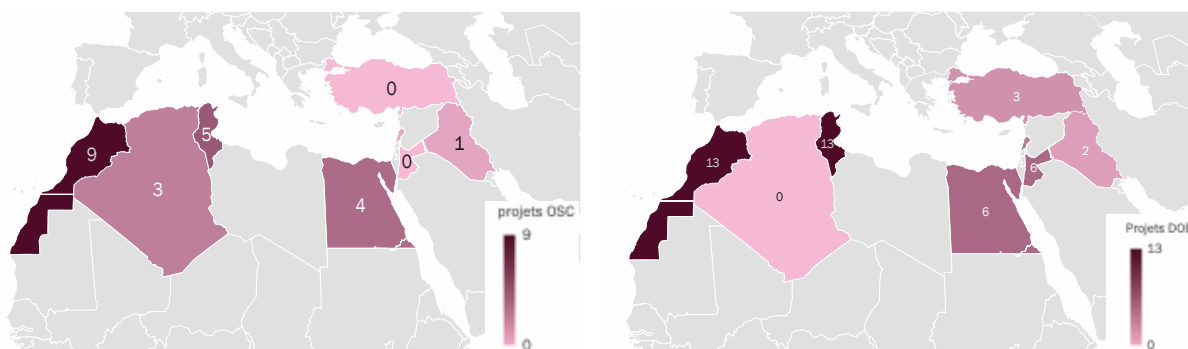
Dans la zone Méditerranée (Moyen-Orient et Maghreb), c'est **le Maroc** (22 projets dont 4 CAD 2 et 18 projets CAD 1) et **la Tunisie** (18 projets dont 2 CAD 2 et 16 CAD 1) qui sont les plus représentés en termes de nombre de projets. Ils sont suivis par les Territoires Autonomes Palestiniens, accueillant 11 projets (tous CAD 1). Le pays qui compte le plus de projets CAD 2 est le Maroc avec 4 projets. On recense par ailleurs 5 projets CAD 2 multi-pays.

Figure 34 : Répartition des projets CAD 1 et 2 par pays, dans la zone « MED », hors projets multi-pays (n=82)



En séparant les projets OSC des projets DOE, on peut voir que le Maroc arrive en tête dans les deux cas (9 projets OSC et 13 projets DOE). L'Algérie ne compte quant à elle que des projets OSC parmi les 3 projets CAD 1 réalisés sur ce pays.

Figure 35 : Répartition des projets « MED » entre projets OSC (à gauche, n=28) et projets DOE (à droite, n=54)



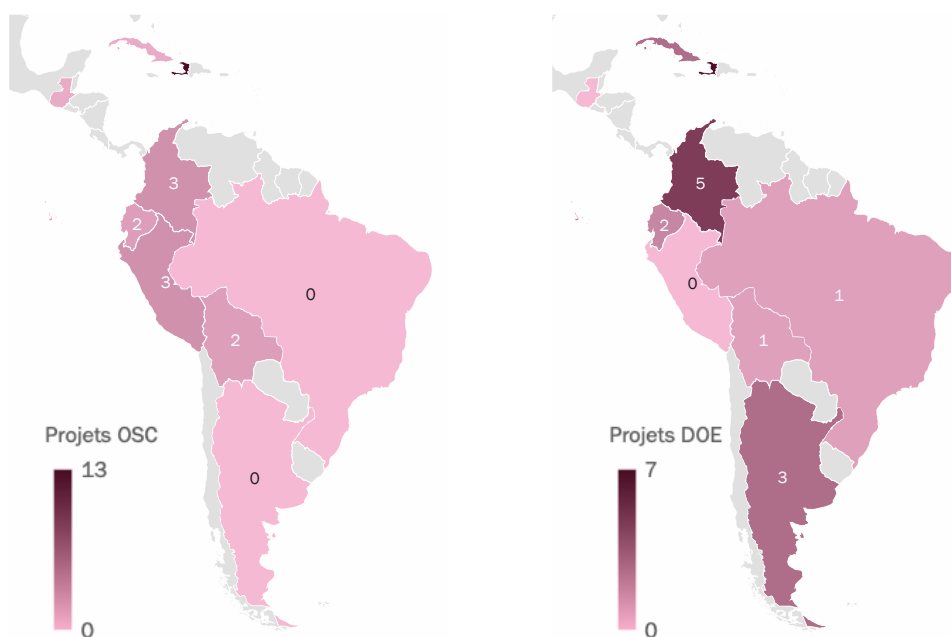
En Amérique Latine et aux Caraïbes (cf. Figure 36 page suivante) le pays comportant le plus grand nombre de projets (20) est **Haïti**, avec 19 projets CAD 1 et un projet CAD 2. Viennent ensuite la **Colombie** avec 8 projets (dont deux CAD 2), puis la **République Dominicaine** avec 6 projets (dont deux CAD 2). Le nombre de projets CAD 2 dans chacun des pays concernés varie de 0 à 2, et on compte en plus de ceux-là, 2 projets multi-pays également notés CAD 2.

Figure 36 : Répartition par pays des projets en Amérique Latine, hors projets multi-pays (n=53)



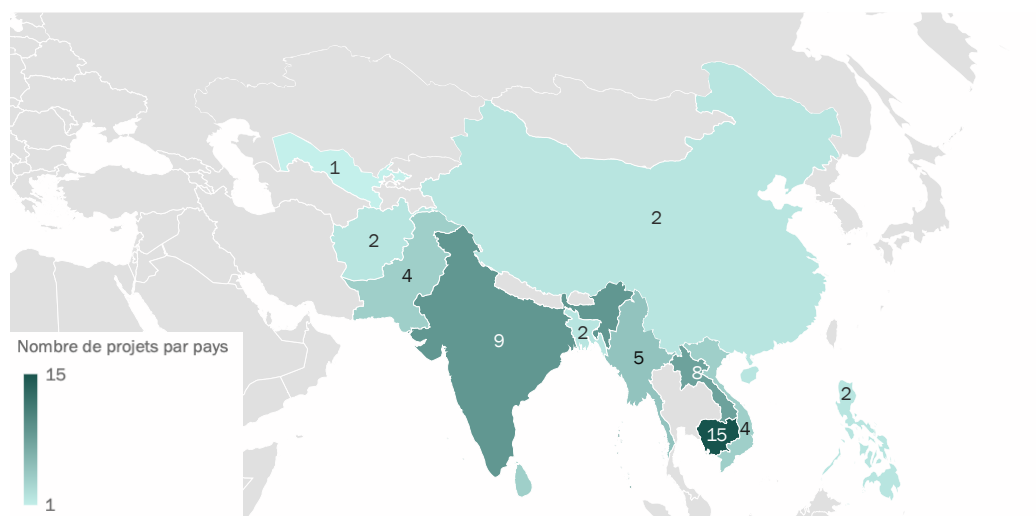
En différenciant projets OSC et projets DOE, on peut notamment remarquer que les projets au Pérou sont tous des projets OSC, alors que les projets en Argentine sont au contraire uniquement des projets DOE.

Figure 37 : Répartition des projets « ALC » par projets OSC (à gauche, n=25) et par projets DOE (à droite, n=28)



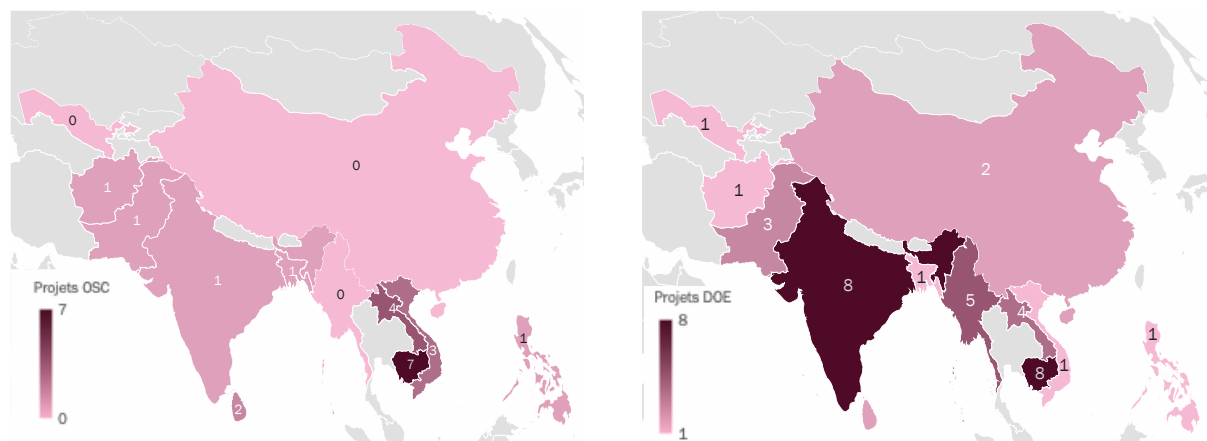
En Asie (cf. Figure 38 page suivante), 20 des 59 projets (hors multi-pays) ont été mis en place au **Cambodge**, dont 2 projets notés CAD 2. On compte ensuite 9 projets en **Inde**, dont un projet CAD 2. Deux pays comptent 2 projets CAD 2 : le Cambodge et le Vietnam, ce qui est le plus grand nombre de projets dans cette catégorie dans la zone.

Figure 38 : Répartition des projets CAD 1 et 2 par pays en Asie, hors projets multi-pays (n=59)



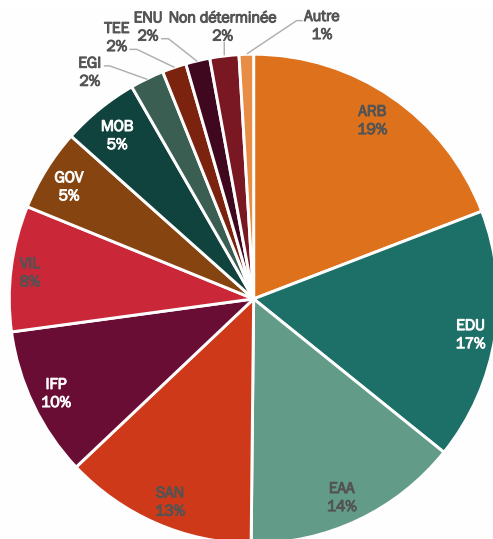
En comparant la répartition par pays entre projets OSC et projets DOE, on remarque qu'en Inde, tous les projets, sauf un, sont des projets DOE, alors qu'au contraire au Vietnam, tous les projets, à l'exception d'un, relèvent de la division OSC. De plus, le Cambodge arrive en tête du nombre de projets OSC ou DOE.

Figure 39 : Répartition des projets « ASI » (hors multi-pays) pour OSC (à gauche n=21) et DOE à droite (n=38)



Répartition sectorielle des projets

Figure 40 : Répartition des projets en fonction de leur division technique à l'AFD (hors projets OSC, n=315)



Près de la moitié des projets CAD 1 et 2 de 2014-2018 dépendent de **la division OSC** (organisation de la société civile).

Pour le reste des projets DOE, la moitié des projets concernent les divisions ARB, EDU et EAA.

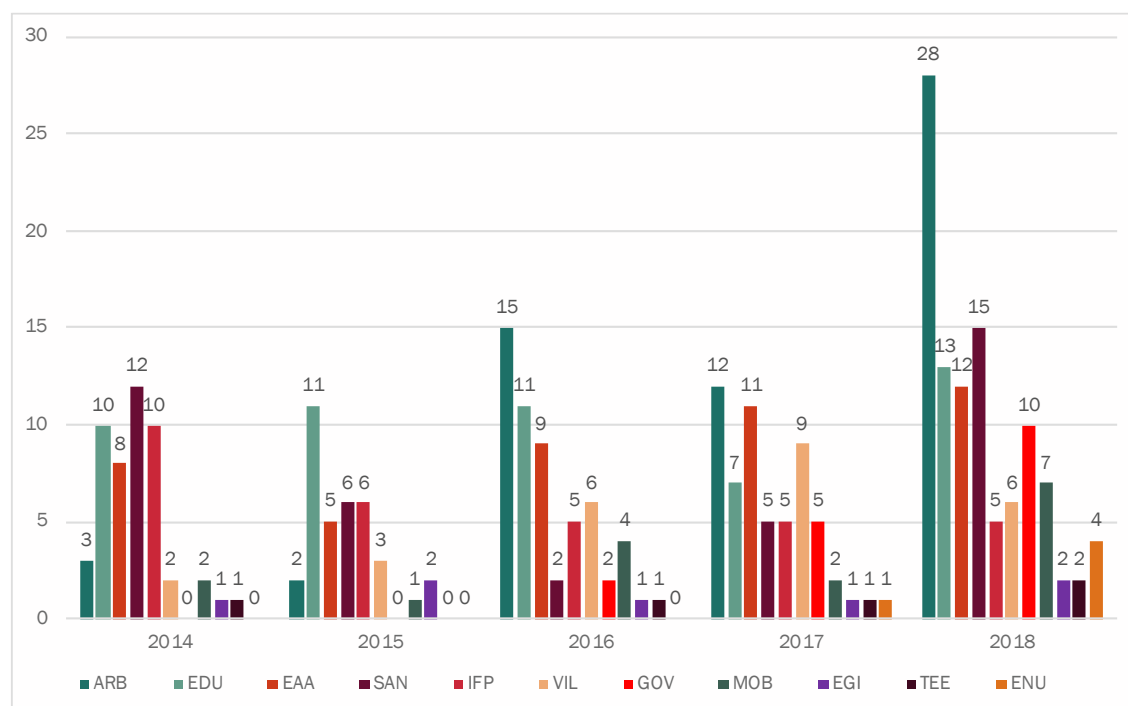
Dans la catégorie « Autre » sont rassemblées plusieurs divisions qui ne comptent qu'un ou deux projets, à savoir :

- FIN, 2 projets ;
- CLI, CCC, GAR, chacune avec un seul projet.

ARB : division agriculture, développement rural et biodiversité ; **EDU** : division éducation, formation professionnelle et emploi ; **EAA** : division eau et assainissement ; **SAN** : division santé et protection sociale ; **IFP** : division institutions financières ; **VIL** : division développement urbain, aménagement, logement ; **GOV** : division gouvernance ; **MOB** : division transport et mobilité ; **EGI** : division énergie ; **TEE** : division territoires et entreprises ; **ENU** : département transitions énergétique et numérique ; **FIN** : division financements structurés ; **CLI** : division climat ; **CCC** : division fragilités, crises et conflits ; **GAR** : division garanties pour le développement

On observe une croissance très forte du nombre de projets CAD 1 et 2 au sein de la division ARB sur la période (3 en 2014 et 28 en 2018). (cf. Figure 41 page suivante). À l'inverse, le nombre de projets notés CAD 1 et 2 au sein de la division EDU est resté relativement stable sur la période (environ 10 projets par an).

Figure 41 : Répartition des projets DOE par année et par division (n=315)



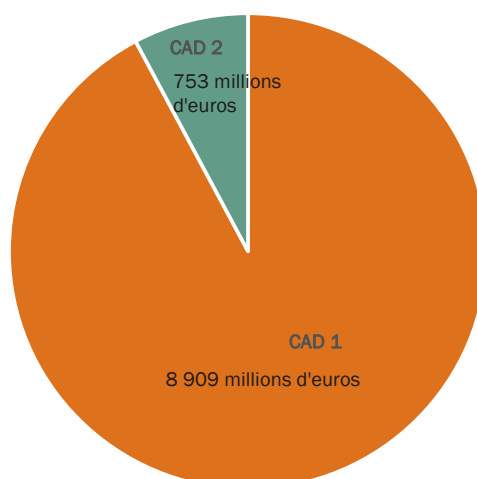
Montants mis en œuvre

Au total, les 542 projets représentent une enveloppe d'un peu plus de **9,6 milliards d'euros d'engagements nets de la part de l'AFD**. Pour le concours AFD, le montant des projets est ainsi compris entre **50 000 euros et 200 millions d'euros**, soit un concours moyen de l'AFD autour de 18 millions d'euros.

- Parmi ce montant total, 9,4 milliards d'euros ont été engagés pour des projets DOE :
 - ✓ avec des montants compris entre 200 millions et 50 000 euros;
 - ✓ pour une moyenne de 30 millions d'euros par projet.
 - ✓ Il faut également noter que cette moyenne de montant peut varier selon l'instrument financier utilisé. Ainsi, pour les projets ayant bénéficié d'une subvention, le montant moyen octroyé est de 14 millions d'euros, alors que pour les prêts souverains, cette moyenne s'élève à un peu plus de 77 millions d'euros et à plus de 55 millions d'euros pour les prêts non souverains.
- Et 204 millions d'euros pour les projets OSC :
 - ✓ avec des montants par projet compris entre 4,5 millions et 120 000 euros;
 - ✓ et une moyenne de 890 000 euros par projet.

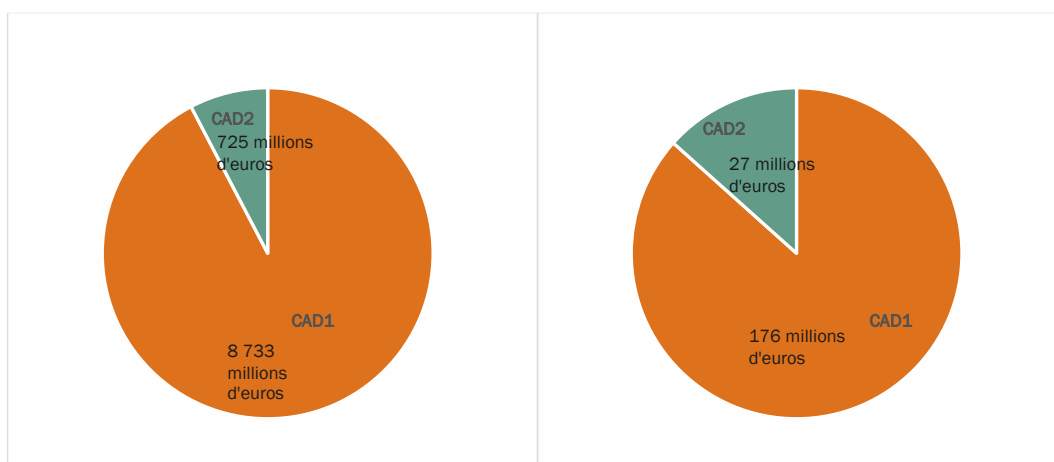
Plus de 90 % des engagements financiers sont destinés à des projets catégorisés CAD 1.

Figure 42 : répartition des engagements financiers (nets) de l'AFD sur les projets CAD 1 et CAD 2 de 2014 à 2018



La part des montants engagés pour les projets CAD 2 est légèrement plus importante (13 %) parmi les projets OSC que parmi les projets DOE (8 %).

Figure 43 : Répartition des engagements financiers nets par notation CAD 1 ou 2 pour les projets DOE (à gauche, n=315) et pour les projets OSC (à droite, n=227)



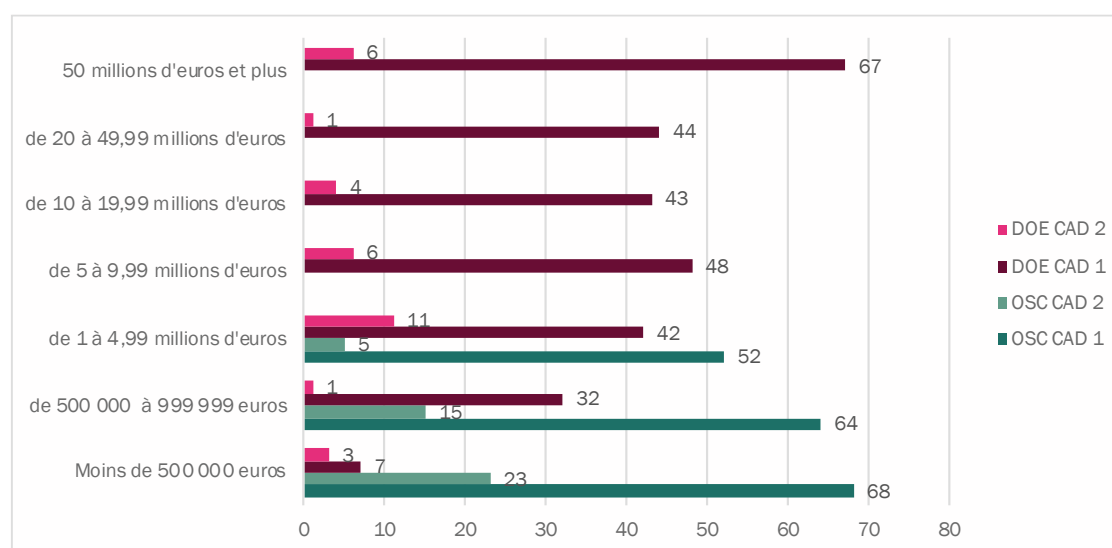
Le montant moyen des projets varie en fonction de la notation CAD, ainsi :

- le coût moyen des projets CAD 2 s'élève à 10 millions d'euros ;
 - ✓ 22 millions d'euros en moyenne pour les projets DOE ;
 - ✓ 635 000 euros en moyenne pour les projets OSC.
- alors que cette moyenne est de 20 millions d'euros pour les projets CAD 1 ;
 - ✓ 31 millions d'euros pour les projets DOE

- ✓ 960 000 euros en moyenne pour les projets OSC.
- et de 29,9 millions d'euros pour les projets CAD 0.

Au global, près de 60 % des projets se sont vus octroyer à minima un montant de 1 million d'euros. Dans le détail, **près de 75 % des projets OSC ont bénéficié d'un montant inférieur à 1 million d'euros**, alors que **86 % des projets DOE ont reçu un montant à minima égal à 1 million d'euros**.

Figure 44 : Répartition des projets par catégorie d'engagements (nets) de l'AFD et par notation CAD et division (OSC/DOE) (n=542)



Type d'instruments financiers

Pour près de **¾ des projets CAD 1 et CAD 2**, l'AFD a eu recours à une **subvention**. Cette répartition s'explique notamment par le poids important des projets relevant de la division OSC, celle-ci n'accordant en effet que des subventions. Parmi les projets DOE (n=315), la subvention arrive toujours en tête (72 %) et est suivie par les prêts souverains (17 %).

Figure 45 : Répartition des projets par type d'instruments financiers utilisés (n=542)

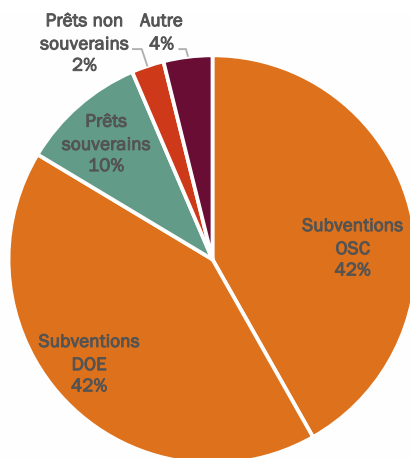
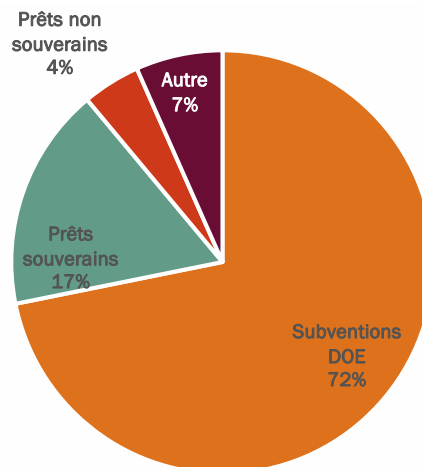


Figure 46 : Répartition des projets DOE par type d'instruments financiers utilisés (n=315)



Enfin, la part des projets notés CAD 2 diffère d'un instrument financier à l'autre au sein de la DOE. **14 %** des projets ayant bénéficié d'un **prêt non souverain** sont des projets CAD 2, contre 12% des projets ayant reçu une subvention et 2% des projets ayant reçu un prêt souverain.

Comparaison des projets cad 1 et 2 avec l'ensemble des projets notés CAD (0, 1 et 2)

Répartition par division

Les projets OSC sont surreprésentés parmi les projets CAD1 et CAD2 : **ils représentent en effet 42 % des projets CAD1 et 2 (contre 27 % du nombre global des projets de 2014-2018 ayant été notés sur le genre)**. La division EDU est également surreprésentée dans l'échantillon de projets CAD 1 et 2, passant de 6 % des projets CAD 0, 1 et 2 à 10 % des projets CAD 1 et 2. Au contraire, la division EGI est sous-représentée dans les projets CAD 1 et 2 (1%, contre 8 % pour l'ensemble des projets notés).

Figure 47 : Répartition des projets CAD 1 et 2 par division (n=542)

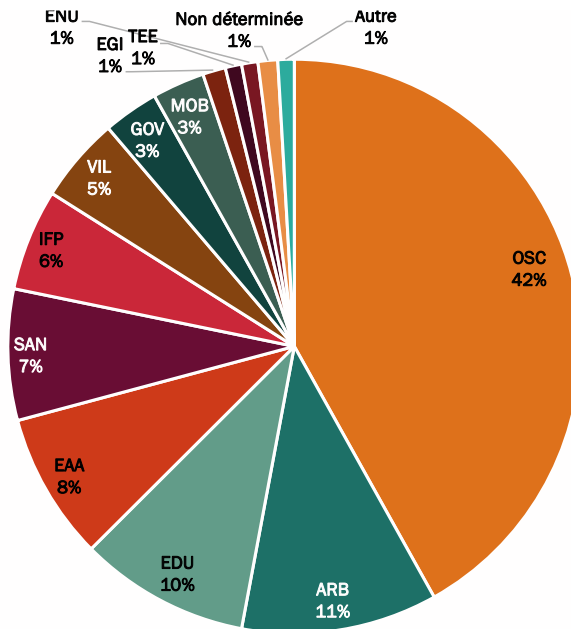
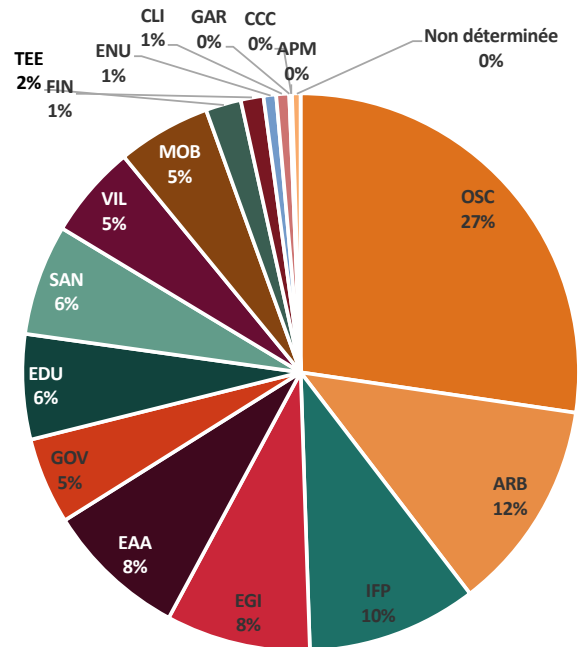


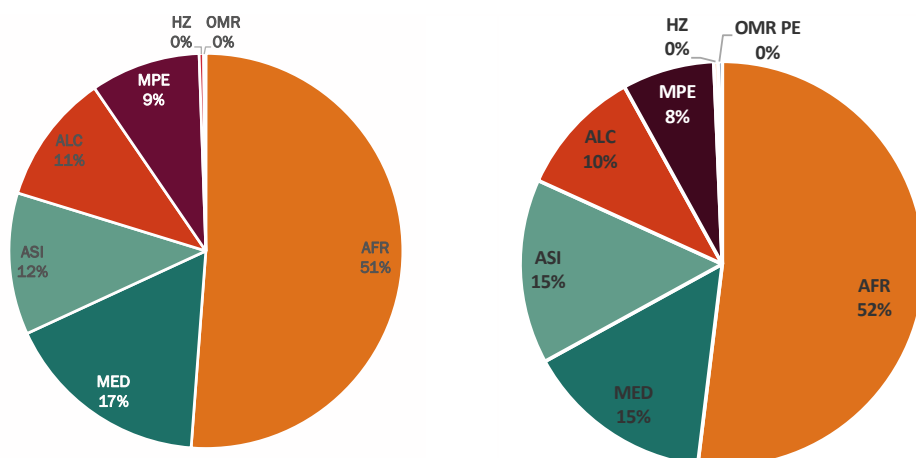
Figure 48 : Répartition de l'ensemble des projets CAD 0, 1 et 2 pour 2014-2018, par division (n=1215)



Répartition géographique

La localisation des projets dans l'échantillon des projets CAD1 et CAD2 est proche de la répartition globale des projets de l'AFD sur la même période (2014-2018) mais les zones MED et ASI sont respectivement légèrement surreprésentée et sous-représentée (cf. Figure 49 page suivante).

Figure 49 : Répartition des projets par zone géographique, pour les projets CAD1 et CAD2 à gauche (n=542) et pour l'ensemble des projets 2014-2018 à droite (n= 1 215)



Cofinanceurs

Sur les 542 projets CAD 1 ou 2, **38 %** étaient cofinancés par un autre bailleur que l'AFD, alors que sur l'enveloppe globale des projets de 2014-2018, cette part s'élève à **32 %**. Là encore, on peut noter une différence entre projets OSC et projets DOE. Parmi les projets OSC, la part de projets CAD 1 et 2 ayant à minima un autre cofinanceur est de 50 %, alors que pour les projets DOE cette part est de 30 %.

ANALYSE QUALITATIVE DES 40 PROJETS

Introduction

L'objectif de l'analyse était d'apporter un regard qualitatif sur la prise en compte du genre dans le portefeuille des interventions de l'AFD lors de la phase de conception, de mise en œuvre, et d'évaluation des projets.

L'analyse a été réalisée à partir **d'une grille spécifique de 56 questions**, qui a été co-construite lors d'un atelier organisé le 08/10 avec une dizaine de représentant·es du groupe de référence de l'évaluation. Elle a ensuite été validée par le comité technique de l'évaluation. La grille est disponible en annexe, p.131.

Afin de renseigner la grille d'analyse, trois sources d'information ont été mobilisées :

1. **Une analyse des documents** de conception, de suivi et dans certains cas d'évaluation des projets, qui **a été réalisée pour les 40 projets** ;
2. **Un entretien avec les responsables de projet (REP)** afin qu'ils/elles puissent prendre connaissance de la grille, compléter les informations manquantes, et valider l'analyse documentaire. **Ces entretiens ont été réalisés pour 27 projets** ;
3. Un entretien avec la contrepartie qui permettait de combler les dernières informations manquantes. Ces entretiens ont été réalisés pour 15 projets.

L'échantillon des 40 projets a été construit en étroite collaboration avec les divisions techniques de l'AFD et comprend les projets suivants⁵⁰ :

Tableau 5: Aperçu des caractéristiques des projets de l'échantillon

Département géographique	Nombre de projets	Part dans l'échantillon	Année d'octroi	Nombre de projets	Part dans l'échantillon	Notation CAD	Nombre de projets	Part dans l'échantillon	Division technique	Nombre de projets	Part dans l'échantillon
AFR	21	53%	2014	11	28%	CAD 2	16	40%	DOE	30	75 %
MED	9	23%	2015	9	22%	CAD 1	20	50%	OSC	10	25 %
ASI	5	13%	2016	9	22%	CAD 0	4	10%			
ALC	3	8%	2017	5	13%						
MPE	2	5%	2018	6	15%						

Premiers enseignements

Avertissement

⁵⁰ La liste complète des projets de l'échantillon et leurs principales caractéristiques sont disponibles en annexe.

- À noter, **4 projets CAD 0** font l'objet d'une analyse spécifique, et ne sont pas pris en compte dans les analyses ci-dessous, qui portent donc sur 36 projets.
- Pour chaque analyse, nous écartons les projets pour lesquels **l'information n'était pas disponible ou pas pertinente.**

La phase de conception

Note méthodologique : la phase de conception étudiée prend à minima en compte, la documentation suivante, lorsqu'elle est disponible:

- *Projet OSC : Note d'initiative, Note d'avis d'opportunité, Note au comité, Fiche de communication*
- *Projet DOE : FIP (Fiche d'Identification du Projet), FES-CID (Fiche Environnementale et Sociale) produite au moment du CID (Comité d'identification), CR ou RC CID (Compte-rendu ou Relevé de conclusions du Comité d'identification), EF (Étude de faisabilité), FES CCR (Fiche Environnementale et Sociale) produite au moment du CCR (Comité de Crédit), FPP (Fiche de présentation du projet) / NPP, Avis DD (Développement Durable) provisoire ou définitif, et la NCA (Note au Conseil d'Administration) ou NCEE (Comité des états étrangers)*

LE DIAGNOSTIC

La présentation de données de contexte relatives au genre

L'analyse de l'échantillon révèle qu'**1 projet sur 2** à l'AFD présente des **données de contexte relatives au genre** dans les documents en phase de conception (50 %).

Nous détaillons ci-dessous les projets qui présentent des données de contexte relatives au genre selon leur notation CAD.

12 projets CAD 2 sur 16 présentent des données de contexte relatives au genre. Dans une majorité de cas, les **données sont explicitées et analysées**, et permettent une compréhension plus fine des inégalités femme-hommes dans la zone d'intervention, et les documents présentent la façon dont le projet répondra à ces enjeux :

Les femmes demeurent la principale cible [du projet] (68% des clients en 2014) étant donné leur grande vulnérabilité : elles sont moins instruites (85% analphabètes), moins actives (taux d'activité de 25%) et moins présentes dans les postes de décision (15% dans la fonction publique, 10% dans le secteur privé et 16% dans le secteur agricole). [FPP]

La notion de genre utilisée dans le contexte du projet peut être perçue comme inappropriée dans le contexte local et peut provoquer un braquage des interlocuteurs. C'est pourquoi ces messages sont soigneusement conçus et testés auprès de cibles pilotes (dont masculines), en concertation avec des partenaires communautaires, dans une approche non pas militante, mais bien éducative. Une attention particulière sera apportée à la formation des animateurs des débats

communautaires. [FPP]

5 projets CAD 1 sur 18⁵¹ présentent de premières données de contexte relatives au genre à titre informatif, sans toutefois approfondir cet aspect:

De plus les femmes vivant dans ces zones rurales pauvres sont généralement plus affectées par la pauvreté et l'impact des aléas, en raison des inégalités de genre. [Note d'initiative]

On observe par ailleurs quelques projets CAD 1 qui insistent davantage sur ces données de contexte, et indiquent en quoi le projet cherchera à répondre à ces **inégalités** :

Afin de mieux prendre en compte la dimension genre, face à des cultures où le pouvoir est majoritairement masculin et l'accès à la décision peu ouvert aux femmes, une attention particulière devrait être portée dans ce domaine par le programme. Cet aspect sera notamment pris en compte via par démarche participative mise en place pour la sélection des investissements prioritaires. [FIP]

Nous détaillons ci-dessous les projets qui présentent des données de contexte relatives au genre selon leur division, années d'octroi, et zone géographique :

- Parmi les projets OSC analysés, 8 projets sur 10 présentent des données de contexte sur le genre (dont 2 CAD 1 et 6 CAD2), contre 9 projets DOE sur 24 (dont 3 CAD 1 et 6 CAD 2).
- Il n'y a pas de différences significatives selon les années d'octroi (entre 2014 et 2018). Chaque année, environ 1 projet sur 2 présente des données de contexte sur le genre.
- On observe en revanche une légère différence si le projet fait suite à un projet de l'AFD : 44% des projets de ce type présentent des données de contexte contre 53% des projets nouveaux.
- Il n'y a pas de différences significatives selon la zone géographique. Dans chaque zone, environ 1 projet sur 2 présente des données de contexte sur le genre. Seuls les projets de la zone géographique MED de l'échantillon semblent présenter davantage de données de contexte sur le genre (6 sur 9 étudiés), mais cela s'explique probablement par la présence de 5 projets CAD 2.

Nous précisons dans la partie relative à la mise en œuvre en quoi ces données de contexte peuvent venir nourrir les rapports de suivi.

⁵¹ 2 projets sont écartés car l'information était non disponible ou non applicable.

Les compétences en matière de genre de la contrepartie sont mentionnées, mais pas toujours en vue de les mobiliser dans le projet

48 % de projet concernés mentionnent les compétences de la contrepartie sur le genre⁵². Nous distinguons deux façons de présenter les capacités de la contrepartie en matière de genre :

- Une première façon se limite à présenter **les expériences antérieures de la contrepartie** sur ce sujet, sans forcément aller plus loin sur la façon dont ses compétences seront mobilisées pour le projet.

Elle intervient depuis plus de 15 ans directement dans les pays en développement et essentiellement en Afrique de l'Ouest [en créant] les conditions nécessaires à l'accès des femmes et des filles aux services socio-sanitaires de base ainsi que des changements sociaux favorables à leurs droits. [Note d'initiative]

(L'ONG) est une des seules ONG à étudier et travailler sur la dynamique entre les trois thèmes suivants: les violences liées au genre (les types de violence, relation de pouvoir, masculinité positive ...), la protection de l'enfance (maltraitance des enfants, la gestion de cas multisectorielle, participation des enfants ...) et le handicap (inclusion, l'accessibilité ...). . Au cours de 2014 et 2015, (l'ONG) a piloté une grande initiative « Making it Work » avec l'implication très forte d'experts, praticiens et académiciens autour de la collecte des bonnes pratiques pour la lutte contre les violences liées au genre et au handicap. Le résultat de ce projet a permis de mobiliser les acteurs internationaux autour de la question à travers des actions de plaidoyer ciblés. [Note d'initiative]

- Une deuxième façon consiste à présenter de façon explicite **la façon dont la contrepartie mobilisera sa compétence en matière de genre** pour les actions du projet.

Dans le cadre du projet, elle apporte son expertise du sujet gouvernance et ses réseaux pour contribuer à la qualité de la démarche scénaristique puis à l'exploitation des épisodes. Elle travaillera en collaboration avec les deux ONG locales ci-dessous. [FPP]

L'ETUDE DE FAISABILITE

Les études de faisabilité n'intègrent généralement pas la dimension genre

Sur 36 projets pris en compte, **seulement 1 étude de faisabilité sur les 4 disponibles mentionne la prise en compte du genre.**

⁵² Ces projets sont dans leur grande majorité les mêmes que les projets décrits dans la partie précédente, et ont globalement les mêmes notations CAD, années d'octroi, répartition OSC/DOE, et répartition géographique.

Les 4 études de faisabilité disponibles sont issues de projets ARB, MOB et VIL, et correspondent à des projets CAD 1 datant de 2014, 2015, 2016 et 2018⁵³.

Sur ces 4 études de faisabilité, une étude de faisabilité (issue d'ARB, pour un projet octroyé en 2018) prend en compte la dimension genre, et de façon assez concise. En effet, seul 1 des 7 items testés a été retrouvé dans l'analyse, à savoir que « les bénéficiaires du projet ont été consultés dans le cadre de l'étude de faisabilité pour mieux intégrer le genre ».

La mission de l'étude de faisabilité a trouvé un engouement énorme pour les activités mises en œuvre par les phases précédentes du projet, notamment des femmes et des jeunes. À juste titre, ces deux groupes demandent encore plus de participation aux activités de cette phase [...] [Étude de faisabilité] ;

Pour ce projet, les termes de références indiquaient bien au préalable que : *l'étude devra prendre en compte le partage des rôles entre les femmes et les hommes afin de proposer les approches les plus pertinentes pour atteindre les objectifs [...]. [TDR de l'étude de faisabilité]. Cette étude de faisabilité (pour un projet CAD 1) semble néanmoins avoir été utile et souligné au moment de Comité de Crédit : Une attention particulière est prévue sur ces aspects afin [...] de continuer à mettre en œuvre des activités spécifiques pour les femmes en répondant aux demandes qu'elles ont pu formuler dans le cadre de l'étude de faisabilité. [Fiche environnementale et Sociale].*

Pour les 3 autres études de faisabilité, il est arrivé dans 1 cas, (pour un projet de mobilité CAD 1), que le genre soit abordé plus tard dans des plans de gestion environnementale et sociale, plutôt que dans l'étude de faisabilité.

À noter, sur les six termes de référence de l'étude de faisabilité disponibles, deux intégraient néanmoins une dimension genre, mais seulement une des deux études de faisabilité (voir ci-dessus) a effectivement intégré la dimension genre.

L'absence d'étude préalable sur le genre est identifiée par plusieurs REP comme un **obstacle important** à l'intégration du genre :

L'étude d'impact est un moyen de montrer des choses pour engager de manière un peu plus facile ces sujets-là par la suite. Si on appelle au dialogue, on ne peut pas arriver sans rien sur ces sujets-là. [Entretien REP AFD]

Je pense qu'on aurait pu aller plus loin, en chiffrant un peu mieux, en faisant l'étude genre au début du projet plutôt qu'à la fin. [Entretien REP AFD]

LA RAISON D'ETRE DU PROJET

⁵³ Il convient de préciser que les projets OSC ne font pas l'objet d'étude de faisabilité ce qui explique en partie le faible nombre d'études de faisabilité qui ont pu être analysées.

Différents cas de figure peuvent expliquer que la question du genre soit prise en compte dans la conception du projet :

- Dans 10 cas sur 28⁵⁴, soit un tiers des projets, **la contrepartie** est à l'origine de la prise en compte du genre dans le projet.
- Dans 5 cas sur 28, soit 17 % des projets, **la contrepartie et le/la REP sont conjointement** à l'origine de la prise en compte du genre en phase de conception.
- Dans 11 cas sur 28, soit un tiers des projets, **le/la REP** est à l'origine de la prise en compte du genre dans le projet.
- Dans 2 cas sur 28, **ni la contrepartie, ni le/la REP** ne sont à l'origine de la prise en compte du genre dans le projet. Dans 1 des 2 cas, l'intégration du genre a été impulsée par un autre bailleur que l'AFD⁵⁵.

Nous explicitons ci-dessous les différents cas de figure et les projets concernés.

Lorsque la contrepartie joue un rôle important dans la prise en compte du genre

Note : nous considérons ici 10 projets dans lesquels l'intégration du genre est à l'initiative de la contrepartie uniquement (il s'agit d'1 projet CAD 1 et 9 projets CAD 2, des divisions OSC pour 8 projets et DOE pour 2 projets).

Dans certains projets, la contrepartie peut avoir développé une **expertise fine** sur les questions de genre. C'est notamment souvent le cas pour les projets OSC :

Ce programme s'inscrit dans l'approche de [l'ONG] pour réduire les inégalités de genre [Note d'initiative]

C'est une initiative de la coordinatrice-pays de la contrepartie [Entretien REP AFD]

Dans quelques rares cas (par exemple pour un projet OSC et CAD 2) et lorsque le projet est une suite d'un projet antérieur, la prise en compte du genre a pu être **recommandée dans le cadre d'une évaluation** :

L'évaluation de la phase précédente (phase 1 du projet) a fortement recommandé de renforcer l'approche genre. On a été obligé d'orienter le projet dans la deuxième phase plus vers une approche genre. [Entretien avec la contrepartie]

⁵⁴ 8 projets ont été écartés car l'information était non disponible ou non applicable.

⁵⁵ Il convient de préciser que les autres bailleurs n'ont pas été interrogés à ce stade ce qui constitue une limite réelle à cet enseignement.

Lorsque l'AFD et la contrepartie sont conjointement à l'origine de la prise en compte du genre dans le projet

Note : nous analysons ici 5 projets où la contrepartie et le/la REP sont conjointement à l'origine de la prise en compte (à savoir 4 projets CAD 1, 1 projet CAD 2, des divisions EAA, MOB, OSC, SAN et GOV).

Lorsque nous avons rencontré ce cas de figure, il s'agissait par exemple d'un projet réalisé dans le cadre d'un appel à projet tel que le FISONG, ou bien lorsque l'AFD et la contrepartie répondaient à des prérogatives internes :

On a sollicité des réponses sur la thématique de la participation, et la prise en compte du genre était intégrée dans l'appel à projet, mais pas à ce niveau-là. C'est finalement la contrepartie qui a mis ça en avant. [Entretien REP AFD].

Ça correspond à des demandes réglementaires indiennes, qui veulent que les infrastructures répondent aux besoins des femmes. La législation l'impose [et], c'est un sujet qu'on intégrait dans tous les projets de métros indiens [à l'AFD]. [Entretien avec le REP AFD]

Lorsque l'AFD est à l'origine de la prise en compte du genre dans le projet

Note : nous considérons ici 11 projets où l'intégration du genre est à l'initiative de l'AFD uniquement (il s'agit de 7 projets CAD 1 et 4 projets CAD 2, et tous sont de la DOE : ARB, EAA, IFP, MOB, SAN, VIL, EDU, GOV et EGI)

Dans les projets où l'AFD a joué un rôle majeur dans l'intégration du genre dans le projet, il ressort que le rôle des REP est primordial, certaines REP allant même jusqu'à prendre le rôle de « garant·e » de l'intégration du genre dans le projet en interpellant la contrepartie sur ce point. Sur 18 projets⁵⁶ où nous avons obtenu l'information, les REP AFD ont dans 12 cas recommandé de renforcer la dimension genre du projet (8 projets DOE et 4 OSC, 7 CAD1 et 5 CAD2):

Pour [la contrepartie], c'était encore l'époque du genderwashing, sans une véritable méthodologie. Nous les avons clairement challengés, je voulais que ce projet soit CAD2, car j'y tiens et de plus cela facilite la sécurisation des budgets. Les départements géographiques prennent ça en compte. [Entretien REP AFD].

La cheffe de projet a recommandé de tenir en compte les résultats de l'évaluation de la phase I dans la Note d'Initiative. De cette façon, les recommandations en matière de genre ont informé la Note d'Initiative finale. [Entretien REP AFD]

⁵⁶ Ces 18 projets ne sont pas uniquement des projets où l'AFD est à l'origine de l'intégration du genre dans le projet.

Plusieurs REP soulignent qu'ils sont d'ailleurs mieux « armés » pour dialoguer avec la contrepartie sur la question du genre depuis le lancement du CIT.

D'autres projets témoignent du rôle des différentes instances de l'AFD, notamment d'AES, qui a poussé à l'intégration du genre dans le cycle de projets DOE⁵⁷. Sur 22 projets DOE où nous avons obtenu l'information, la division AES a recommandé de renforcer la dimension genre du projet dans 14 projets (64 % des cas).

Dans la demande de financement de [la contrepartie], au début il n'y avait pas l'approche genre. Ça a été l'AFD qui a recommandé de l'inclure. C'est l'agence tout d'abord et après l'AES, et après le chef de projet. C'est à la fin l'équipe projet. [Entretien REP AFD]

Ça a été l'AFD qui a poussé pour l'approche genre dans le projet parce qu'on n'avait pas cette approche [dans notre organisation]. [Entretien avec la contrepartie]

Dans quelques projets, l'impulsion a pu être donnée par **le département géographique**. C'est le cas d'un prêt de politique publique où le département géographique a porté le sujet et permis la mobilisation d'un·e consultant·e en appui sur le sujet :

J'ai mené une étude sur la façon dont [les derniers accords du pays] incluaient déjà un engagement de genre. J'ai ensuite travaillé sur le document de projet pour assurer l'intégration de genre. J'ai recommandé au chef de projet qu'un indicateur de genre soit inclus dans la matrice des politiques publiques. J'ai également proposé que plusieurs éléments soient inclus dans l'assistance technique. (Entretien consultant·e genre)

Enfin, l'absence de prise de conscience de la contrepartie sur le genre constitue néanmoins encore un **frein important** et est soulevée par plusieurs REP :

L'[ONG] est une organisation qui n'a pas intégré la dimension genre dans sa culture, le genre ne fait pas partie de leur stratégie. Il n'y avait pas une prise de conscience sur le genre au moment du lancement du projet. [Entretien REP]

Pour la partie infrastructure, je ne pense pas que le gouvernement soit sensibilisé à cette question. L'eau est un très fort enjeu, le genre apparaît assez non prioritaire en comparaison. Leur expliquer pourquoi c'est important quand même, c'est une difficulté, notamment dans un contexte post-crise. [Entretien REP]

⁵⁷ Il convient de préciser qu'AES n'intervient pas dans le cycle de projet OSC.

Un rôle relativement limité des autres bailleurs dans la prise en compte du genre du point de vue des REP AFD

Sur les 18 projets pour lesquels nous avons obtenu l'information et où d'autres bailleurs étaient impliqués, il ressort que dans **1 projet**, de la division SAN, l'intégration du genre et notamment la question des violences faites aux femmes a été impulsée par d'autres bailleurs (UNFPA, ONU Femmes).

Pour les autres projets cofinancés, l'analyse documentaire et les entretiens avec REP AFD n'ont pas permis de confirmer avec certitude qu'un bailleur de fonds ait été à l'initiative du genre sur le projet : « *Le co-bailleur étant la Banque Mondiale, ce n'est donc pas impossible* » ; « *Non, on était lead, c'était nous qui construisions* » ; « *On n'a pas le souvenir, et on n'a pas de traces écrites dessus* » ; « *Non, je ne pense pas* ».

LES PUBLICS CIBLES

L'analyse de l'échantillon révèle qu'environ 6 projets sur 10 à l'AFD **présentent des indicateurs désagrégés par sexe** dans les documents en phase de conception.

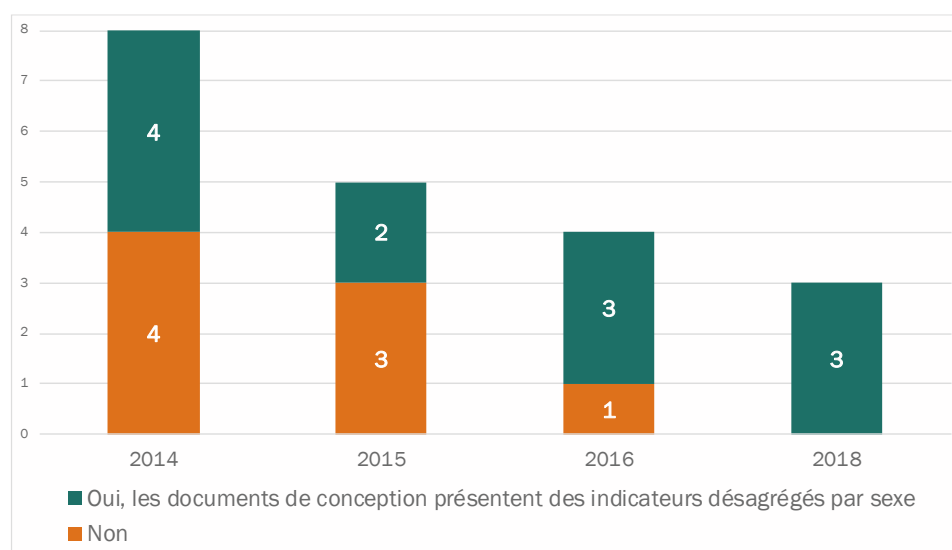
Parmi ces projets, on retrouve 10 projets CAD 2 sur 15⁵⁸ analysés et 12 projets CAD 1 sur 20.

Nous détaillons ci-dessous les projets CAD 1 qui présentent des indicateurs désagrégés par sexe selon leur division et les années d'octroi :

- 1 projet CAD 1 sur 3 de la division OSC, et 11 projets CAD 1 de la DOE sur 17 présentent effectivement des indicateurs désagrégés par sexe.
- On observe une évolution notable sur la façon dont les projets CAD 1 présentent des indicateurs désagrégés par sexe selon l'année d'octroi. En effet, environ la moitié des CAD 1 analysés en 2014 contiennent des indicateurs désagrégés par sexe en phase de conception, et cette tendance s'accroît jusqu'en 2018, où tous les projets CAD 1 analysés contiennent ces indicateurs (voir la représentation graphique ci-dessous).

⁵⁸ 1 projet a été écarté dans la mesure où il s'agit d'une prestation de service, il n'était donc pas pertinent de l'intégrer.

Figure 50 : Projets CAD 1 entre 2014 et 2018 qui présentent des indicateurs désagrégés par sexe



La très grande majorité des indicateurs désagrégés par sexe visent à mesurer la participation des cibles aux actions mises en œuvre dans le cadre du projet. Il s'agit ainsi d'indicateurs portant sur les réalisations du projet. Dans quelques cas, on recense également des indicateurs qui portent sur les effets à court et moyen terme du projet, au-delà de la participation des publics aux actions. On peut considérer qu'il s'agit ainsi d'indicateurs de résultat. On notera que dans un cas, on recense des indicateurs de résultats relativement ambitieux, portant sur les effets transformationnels du projet en matière de connaissance et de perception des rapports de genre, mais qui ne sont pas désagrégés par sexe⁵⁹.

Encadré 3 : Exemples d'indicateurs désagrégés par sexe présents en phase de conception (non exhaustif)

- Exemples d'indicateurs de réalisation :

Nombre d'exploitants agricoles bénéficiant d'appui technique (dont pourcentage de femmes); et, Nombre d'exploitants agricoles bénéficiant de subventions (dont pourcentage de femmes)

[Nombre de personnes bénéficiant d'un service élémentaire d'assainissement (cible : 13 500), --> Pourcentage des ménages dont la chefferie est assurée par des femmes (cible – 10%)

Une meilleure participation des populations vulnérables et des femmes au sein des Comités de

⁵⁹ Il s'agit d'un projet de la division OSC.

gestion des infrastructures sera recherchée (objectif de 30%).

Nombre de bénéficiaires vulnérables par genre ayant bénéficié des transferts monétaires, Nombre d'organisations de producteurs formées (y compris de femmes et de jeunes), Nombre de femmes concernées.

- Exemples d'indicateurs de résultat :

Nombre d'enfants nouvellement scolarisés ; Part des filles parmi les enfants nouvellement scolarisés.

Nombre total de jeunes scolarisés ayant obtenu des certificats de spécialité (dont % de femmes) ; 2. Nombre de jeunes ayant réussi dans les programmes fournis par les clusters de tourisme, aviculture et horticulture (dont % de femmes)

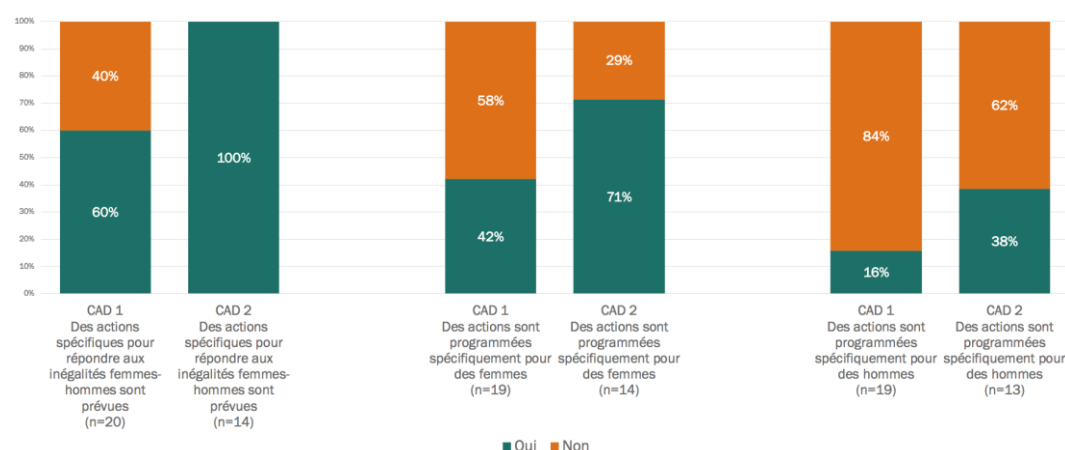
Lorsqu'un projet en phase de conception présente des indicateurs désagrégés par sexe (n=21), il précise généralement quelle est la cible à atteindre pour au moins une partie des indicateurs désagrégés par sexe (n=19).

LES ACTIONS PREVUES

L'intégralité des projets CAD 2 **contiennent au moins une action spécifique** pour répondre aux inégalités femmes-hommes, contre environ 60 % des projets CAD 1 analysés. Quant à la programmation d'actions spécifiques pour les femmes et les hommes, on observe que :

- 71 % des projets CAD 2 ont des actions spécifiques pour les femmes, contre 42 % des CAD 1
- 38 % des projets CAD 2 ont des actions spécifiques pour les hommes, contre 16 % des CAD 1

Figure 51: Les actions prévues sur le genre



Nous présentons ci-dessous les principales catégories d'actions prévues pour répondre aux inégalités femmes-hommes.

Encadré 4 : Exemples d'actions prévues pour répondre aux inégalités femmes-hommes

Parmi les projets CAD 2 et CAD 1 analysés, on retrouve les actions suivantes pour répondre aux inégalités femmes-hommes :

- Des critères inclusifs permettant d'atteindre un taux minimum de participation de femmes dans les actions du projet :

Définition de critères d'éligibilité aux bourses pouvant encourager l'accès des femmes aux filières dans lesquelles elles sont sous-représentées, et qui sont pourvoyeuses d'emplois en RD + Mécanismes incitatifs à destination des futur.e.s étudiant.e.s les plus précaires (milieu rural, familles pauvres, minorités) en accordant une attention particulière aux enjeux pouvant affecter différemment femmes et hommes.

- Des actions visant à sensibiliser et former les participant·es aux questions de genre :

Sensibiliser [l'institution] aux enjeux de genre et d'égalité professionnelle : conduite d'un diagnostic égalité et définition d'un plan d'action pour renforcer l'institution sur ces enjeux de genre / [CAD 2]

Assurer la participation scolaire, en mettant en place des gouvernements scolaires d'enfants, des tutorats par les pairs, etc. (avec un focus genre et protection). [CAD 1]

Lancement du projet et formation initiale au genre et à la gestion de projet. [CAD 1]

2.1 Enquête de référence initiale intégrant une analyse des inégalités de genre, 2.2

Initiation à l'approche genre et à la gestion de projet pour les acteurs communaux. [CAD 1]

- Des actions visant à identifier, déconstruire ou empêcher les propos ou comportements renforçant les inégalités de genre :

La mise en place d'un observatoire des médias et d'un code de communication pour les journalistes visant le contrôle des articles sexistes et des stéréotypes de genre légitimant la violence et les rapports inégaux entre les sexes. La mise en place de groupes de jeunes hommes travaillant sur leur masculinité. [CAD 2]

Au niveau du contenu du support technique des activités: la notion du genre continuera d'apparaître dans les formations/ sensibilisations prévues notamment sur le thème des violences sexuelles liées au genre, celui de la masculinité positive, des violences sexuelles commises contre les garçons (etc. ...) dispensées auprès des enfants, de la communauté et des différents prestataires de services. [CAD 2]

Par une approche participative et inclusive des femmes, filles, garçons et hommes de tout âge de la communauté aux différentes étapes du projet, le projet interpellera les hommes sur les conditions sanitaires du ménage, il pointera les corvées endossées par les femmes pour le bien du ménage et accompagnera les hommes à une prise de conscience et à agir en leur faveur. Les activités prévues et les impacts attendus mettront les hommes et femmes à contribution pour définir et promouvoir les changements de comportements nécessaires. [CAD 1]

- Des actions permettant de créer un environnement sécurisant pour que le projet ne génère pas de violences envers les femmes :

Phase de construction : un éclairage sûr doit être assuré sur le lieu de travail et dans les habitations de travailleurs, ainsi qu'un accès séparé aux toilettes pour femmes et hommes et aux zones d'attente ;

D'après les enquêtes de satisfaction, les femmes apprécient le confort et la meilleure sécurité. Des agents de sécurité et contrôle sont présents dans chaque rame et des caméras de surveillance sont installées

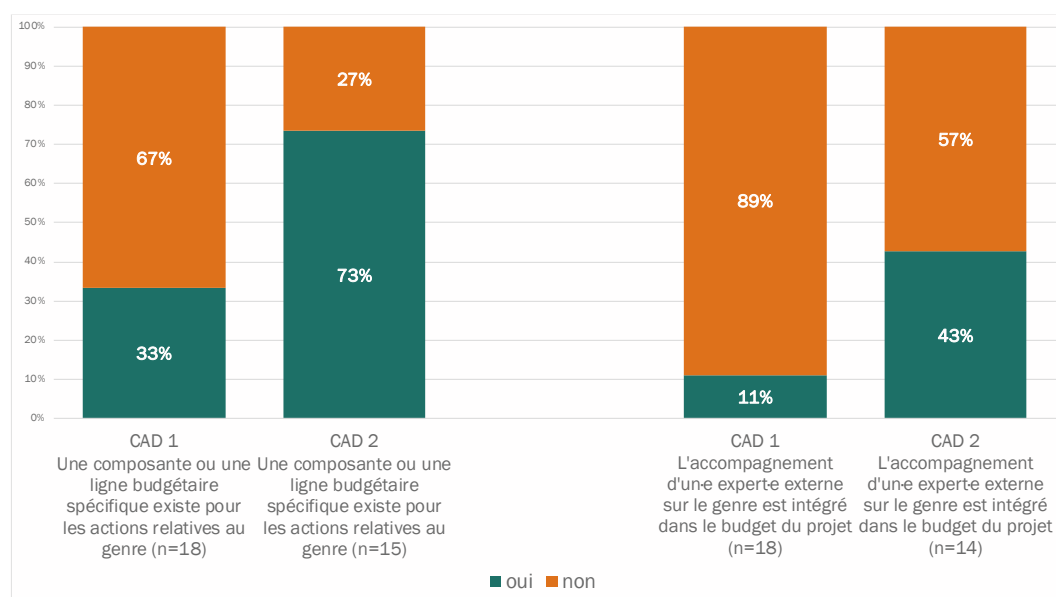
- Des actions tenant compte des besoins différenciés des femmes et des hommes pour s'assurer d'une participation effective des deux groupes :

Les unités mobiles prévues dans le cadre des formations courtes ont notamment pour objectif d'atteindre les femmes réfugiées qui sortent assez peu des camps informels. Concernant l'enseignement technique long, la formation « maintenance et productique » aura sans doute quelques difficultés à attirer un public féminin. C'est pourquoi il a d'ores et déjà été décidé que le choix de la deuxième filière serait fait en tenant compte des enjeux de genre. [CAD 1]

LE BUDGET

Environ trois projets CAD 2 sur quatre contiennent une composante ou **une ligne budgétaire spécifique pour des actions relatives au genre**, contre environ un tiers des projets CAD 1 analysés. On retrouve l'intégration dans le budget du projet d'une expert·e externe sur le genre dans 11 % des CAD 1, contre 43 % des CAD 2.

Figure 52: La prise en compte du genre dans le budget et l'accompagnement externe prévu



La gouvernance du projet

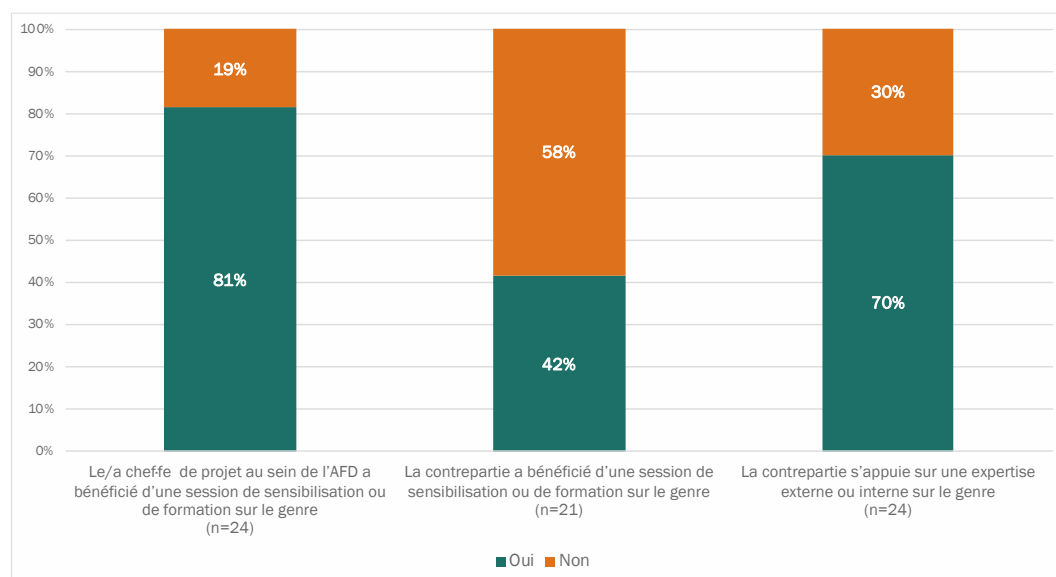
Lorsque l'information était disponible, généralement lors de l'entretien avec le/la REP (n=24), il s'avère que **81 % des projets étudiés étaient pilotés par un·e REP AFD ayant bénéficié d'une session de sensibilisation ou de formation sur le genre⁶⁰** (dont 100 % des REP OSC, et 74 % des REP DOE interrogé·es).

Moins de la moitié des contreparties ont bénéficié d'une session de sensibilisation ou de formation sur le genre (42 %, n=21, dont 31 % des contreparties DOE et 55 % des contreparties OSC), mais **7 contreparties sur 10 peuvent s'appuyer sur une expertise externe ou interne sur le genre (n=24)⁶¹**.

⁶⁰ D'après la réponse des REP lors de notre entretien à la question : « avez-vous été formé·e ou sensibilisé·e à la prise en compte du genre ? »

⁶¹ On n'observe pas de différence entre DOE et OSC.

Figure 53: Le niveau de sensibilisation des REP et des contreparties sur le genre



Un accompagnement externe de la contrepartie sur le genre dans la phase de conception du projet est perçu par plusieurs REP comme un levier déterminant pour l'intégration du genre :

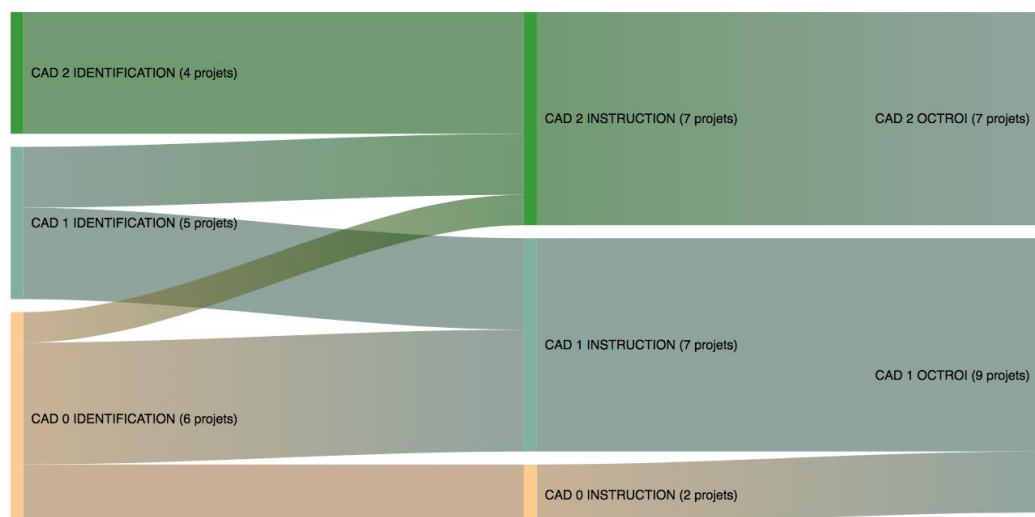
On a insisté pour qu'ils recrutent un expert social et un environnementaliste au sein de la cellule centrale [...] On leur a montré qu'ils devaient rendre des comptes, car ils n'avaient jamais rendu des comptes. On a insisté, et ils ont accepté de recruter un profil environnemental et social. Et au niveau des 3 villes, on a des experts sociaux. C'est le principal levier, qui n'est pas suffisant en soi, mais il permet d'avancer. [Entretien REP AFD]

L'EVOLUTION DE LA NOTATION DU PROJET

Nous avons pu suivre pour 16 projets de l'échantillon (cf. Figure 54) l'évolution de la notation CAD au stade de l'identification, de l'instruction et de l'octroi. On remarque que la transformation des CAD 0 vers les CAD 1 ou 2 est importante entre l'identification et l'instruction⁶², afin de limiter au maximum le nombre de projets CAD 0.

⁶² On notera que c'est à cette étape que l'appui d'AES est systématiquement réalisé pour les projets DOE.

Figure 54: Évolution de la notation sur le genre entre l'identification, l'instruction et l'octroi (sur 23 projets pour lesquels nous disposons de l'information à l'identification, l'instruction et l'octroi)



La phase de mise en œuvre

Note méthodologique : la phase de mise en œuvre étudiée prend à minima en compte, la documentation suivante, lorsqu'elle est disponible :

- *Projet OSC : CRTF (Compte-rendu technique et financier), rapport d'exécution*
- *Projet DOE : Aide-mémoire, missions de supervision, rapports d'exécution, rapports annuels ou semestriels.*

LES OPERATEURS

Dans 2/3 des projets de l'échantillon, les contreparties se sont appuyées sur des opérateurs disposant d'une expertise en matière de genre (cf. Figure 55, page suivante). Ceci est particulièrement le cas dans les projets CAD 2 (12 projets/13) et dans les projets portés par des organisations de la société civile (8 projets/10)⁶³. Au sein de la DOE, les trois divisions où l'on recense le plus de projets associant des opérateurs disposant d'une expertise sur la question du genre sont : GOV (3 projets/3), SAN (3 projets/4) et ARB (3 projets/5). Cette tendance peut s'expliquer par la difficulté d'identifier des opérateurs disposant de compétences spécifiques sur la question du genre sur certaines thématiques, notamment les projets d'infrastructures pilotés par les divisions EAA, MOB et VIL.

Les opérateurs impliqués dans les 9 projets des divisions ARB, GOV et SAN évoqués ci-dessus ont des **profils relativement variés**. On recense :

⁶³ Dans les projets d'OSC, la contrepartie est généralement en charge de la mise en œuvre ou d'une partie de la mise en œuvre du projet.

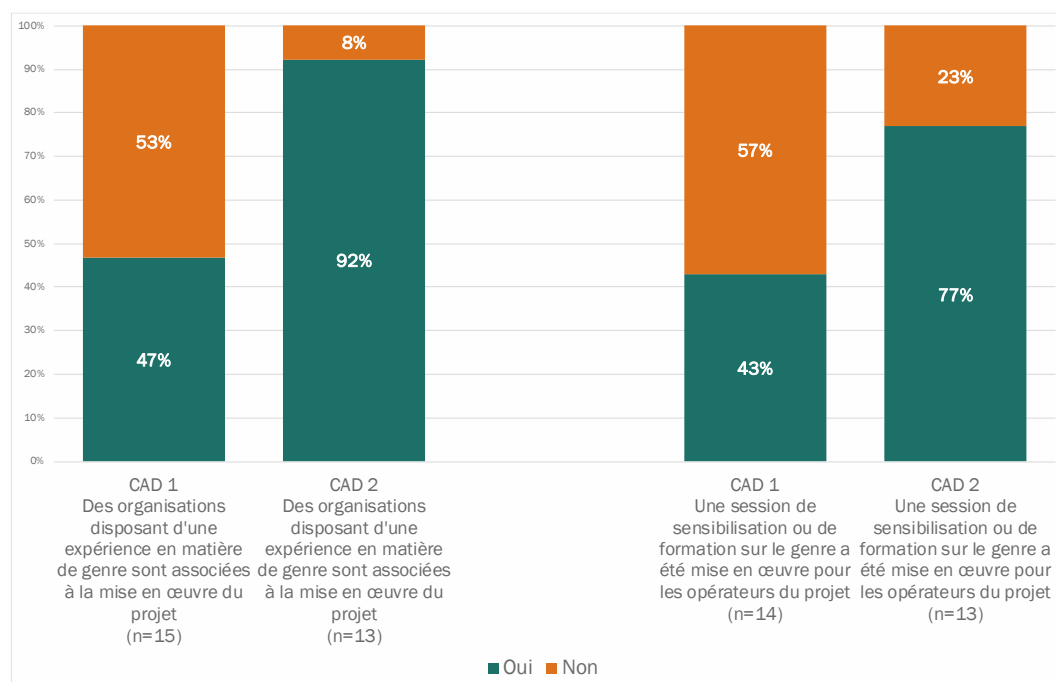
- dans quatre cas des ONG locales;
- dans deux cas, une ONG française;
- dans deux cas, un établissement public français (Expertise France et un hôpital français du pays).

Enfin, dans un cas, le projet s'est appuyé sur une Haute autorité gouvernementale sur le genre, nouvellement créée.

Par ailleurs, dans certains projets, **une session de sensibilisation voire de formation a pu être mise en œuvre à destination des opérateurs du projet**. C'est ici encore une fois particulièrement le cas pour les projets CAD 2 (10 projets/13) et les projets OSC (6 projets/10). On observe également cette tendance sur les projets dans le domaine de la santé, qui nécessitent généralement que les opérateurs adoptent de nouvelles pratiques de sensibilisation des bénéficiaires :

Les savoirs, savoir-faire et savoir-être des acteurs de l'ONG et de ses partenaires sont renforcés. Renforcer les capacités et les connaissances des acteurs en matière de santé sexuelle et reproductive passe nécessairement par la capitalisation et la diffusion des savoirs. Ainsi, au terme du programme, une formalisation et 3 sessions de formation de 5 jours « Grossesses non désirées : approche santé et plaidoyer » ont été réalisées afin de permettre une meilleure articulation entre la prévention et la prise en charge des grossesses non désirées et le plaidoyer [Rapport d'exécution final] ; Au cours du projet, 36 volontaires ont eu l'occasion de bénéficier des séances de formation qui portaient notamment sur la question des violences basées sur le genre. [Rapport exécution final]

Figure 55: L'expertise des opérateurs sur la question du genre



LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Des informations spécifiques sur le genre sont présentées pour près de **75% des projets** (25/34) pour lesquels nous disposons d'au moins un rapport de suivi ou d'exécution. Le plus souvent, les rapports de suivi intègrent des informations concernant **les réalisations**⁶⁴ des projets et notamment la participation des publics ciblés aux différentes actions. **Dans près de la moitié des projets (16/34)** néanmoins, les rapports de suivi produits fournissent également des informations sur **certains premiers résultats**⁶⁵ des projets. C'est notamment le cas pour la plupart des projets de la division OSC (9 projets/10), mais également pour quelques projets des divisions EDU, GOV, IFP, MOB et SAN :

L'essai préalable du kit d'information et de sensibilisation du public auprès des participants a démontré que : + 26 % se sentent capables de se protéger contre une grossesse non désirée, + 20 % se sentent capables de parler de contraception avec leur partenaire, + 25 % peuvent définir le consentement sexuel, + 50 % pensent que les jeunes ont des droits sexuels, + 15 % se sentent capables de refuser des rapports sexuels s'ils/elles ne se sentent pas prêts et/ou

⁶⁴ Les réalisations désignent les actions qui sont financées et mises en œuvre par les opérateurs des projets (par exemple une formation).

⁶⁵ Les résultats désignent les avantages ou inconvénients que les destinataires directs obtiennent dès la fin de leur participation à l'intervention public ou dès l'achèvement d'un équipement public (par exemple l'acquisition de connaissances nouvelles pour les participants à une formation).

s'ils/elles ne veulent pas, + 17 % se sentent capables de demander à leur partenaire d'utiliser un préservatif [Progress narrative FR] ; Les mesures incitatives mises en place initialement se sont avérées infructueuses pour le recrutement de personnel de sécurité féminin et de conductrices : pour des raisons de sécurité et d'horaires incompatibles avec une vie de famille, les femmes ont abandonné leurs postes, ou ne postulent pas. [Aide-mémoire de mission, juillet 2017]

Lorsqu'un projet présente des données de contexte sur le genre au stade de la conception, on observe quasi-systématiquement des informations sur le genre dans les rapports de suivi. En revanche, lorsqu'un projet ne présente pas de données de contexte sur le genre, on retrouve seulement dans 1 cas sur 2 des rapports de suivi intégrant des informations sur le genre.

Des actions spécifiques en matière d'égalité femmes-hommes étaient prévues dans 26 projets et **ont été mises en œuvre dans près de 90% des cas** (23 projets/26). On observe que les trois cas où les actions n'ont pas été mises en place sont des projets où aucune ligne budgétaire spécifique n'existait.

LES PUBLICS TOUCHES

Des indicateurs désagrégés par sexe étaient présentés dans 21 projets au stade de la conception et sont globalement renseignés lors de la phase de mise en œuvre (18 projets/21). **Des cibles à atteindre étaient précisées dans 19 projets/21**, concernant principalement le nombre de femmes à toucher. Lorsque l'information est disponible au stade de la mise en œuvre du projet, on observe que cet objectif est atteint ou dépassé, dans 10 cas/12.

Des mesures correctives ont rarement été lancées au cours de la phase de mise en œuvre pour favoriser **la participation des femmes**. C'est le cas néanmoins dans 5 projets des divisions EDU, MOB et OSC :

On a fait le choix de cibler une deuxième filière de formation longue. On a fait attention qu'elle soit plus neutre [.] et non pas comme la première filière très marquée (les métiers de la maintenance). [Entretien avec le/la REP] ; Regarding gender issues, the organisation proposes a lady security guard, CCTV cameras in stations and maybe separate seats in coaches (to be confirmed). AFD suggests working with women empowerment NGO as it is being implemented in Kochi. [Aide-Mémoire, novembre-décembre 2015]

Dans des cas plus rares (2 projets), des mesures correctives ont été mises en œuvre de la phase de mise en œuvre pour favoriser **la participation des hommes**. C'est le cas de 2 projets des divisions SAN et OSC :

Il est à noter que dans le département du Sud, nous n'avons pas identifié de clubs de pères car ces derniers sont inexistant dans les zones d'intervention. Néanmoins, afin d'impliquer les

hommes sur les thématiques Santé Sexuelle et Reproductive / Planification Familiale, il a été convenu avec (la contrepartie publique) que des hommes leaders d'OCB identifiées seraient formés sur ces thématiques". (Rapport de suivi 2017)

Cependant, et malgré ces avancées encourageantes, la question de l'égalité homme-femme a été souvent difficile à aborder et une des difficultés en tranche 1 a été de dépasser les stéréotypes et clichés et les résistances aux changements - y compris venant des partenaires. Cela s'est ressenti par exemple pour le recrutement des hommes et la création des groupes d'hommes sur la réflexion autour des nouvelles masculinités. Peu d'hommes étaient réellement sensibles à cette problématique, ou ont hésité de peur de passer pour des hommes « faibles ». [...] Un travail a été effectué pour identifier des hommes déjà convaincus ou réceptifs, et de travailler avec eux pour entraîner et influencer d'autres hommes de la communauté en abordant leur implication comme un pilier de la lutte contre la violence et la marque d'une masculinité nouvelle, moderne et engagée. (CRTF tranche 1)

La phase d'évaluation

Note méthodologique : la phase d'évaluation étudiée prend en compte le rapport final d'évaluation ou la note de cadrage, lorsque l'évaluation est en cours.

Sur les 36 projets de l'échantillon, 16 étaient achevés au moment de la sélection et donc susceptibles de faire l'objet d'une évaluation finale.

L'INTEGRATION DU GENRE DANS LES FINALITES DE L'EVALUATION

Un tiers (12/36) des projets de l'échantillon ont fait l'objet ou font l'objet d'une évaluation finale⁶⁶. Dans 7 cas/12, la note de cadrage ou le rapport final comprend au moins un questionnement sur le genre. On recense dans ces 7 projets :

- 4 projets CAD 2 ;
- 3 projets CAD 1.

Le genre peut être mentionné dans les **finalités de l'évaluation et/ou dans les questions évaluatives** :

L'évaluation a pour objectif de fournir une vue d'ensemble de la performance technique et financière de la composante préscolaire du projet et formuler des recommandations pertinentes. Il s'agit en particulier d'apprécier la prise en compte des éléments suivants : genre ; approche participative et inclusion des plus vulnérables [Rapport final d'évaluation] ; L'approche développée dans le cadre de cette Convention Programme (empowerment des usagers,

⁶⁶ Parmi les 12 projets, on recense 1 projet où l'évaluation est en cours et seule la note de cadrage était ainsi disponible.

renforcement de l'offre de soins, plaidoyer) permet-elle de répondre à la problématique des grossesses non désirées ? [Rapport final d'évaluation]

LA PARTICIPATION DES BENEFICIAIRES A L'EVALUATION

Au niveau méthodologique, on observe que dans 11 projets/12, **au moins un outil de collecte est déployé auprès des bénéficiaires des projets**, notamment des femmes. Le principal outil de collecte déployé auprès des bénéficiaires est le focus group. Des entretiens semi-directifs sont également organisés dans près de la moitié des projets. Les enquêtes avec les bénéficiaires sont en revanche peu utilisées.

Les bénéficiaires sont assez peu associés à la présentation des résultats de l'évaluation. Une réunion de restitution a été organisée avec cette catégorie d'acteurs dans 3 cas sur 9⁶⁷.

Enfin, si les bénéficiaires des projets sont dans une large majorité des cas consultés, c'est moins le cas des **organisations locales expertes sur le genre** qui ne sont impliquées que dans 3 cas sur 9⁶⁸.

LES ENSEIGNEMENTS DES EVALUATIONS SUR LA QUESTION DU GENRE

Parmi les 11 évaluations pour lesquels nous avons pu consulter le rapport final, on recense dans **10 projets** la présentation de résultats spécifiques sur les questions relatives au genre et à l'égalité femmes-hommes :

- 9 évaluations présentent des résultats sur l'accès des bénéficiaires du projet aux espaces de décision, aux ressources, aux services, au marché de l'emploi :

Les formations professionnelles ont permis aux femmes d'acquérir des connaissances nouvelles, sans que l'effet s'étende à créer des opportunités d'emploi. [Synthèse de l'évaluation] ;

L'approche permet effectivement de répondre aux objectifs du programme en favorisant l'accès des publics aux différents services de santé sexuelle et reproductive [Rapport final]

- 5 évaluations présentent des résultats sur le renforcement de l'autonomie économique, politique et sociale des femmes :

L'évaluation permet de faire état d'avancées notables, mais contrastées en termes d'« empowerment » des bénéficiaires finaux. Il a été possible de faire état, dans le cadre des projets observés, d'un niveau de sensibilisation et d'information satisfaisant chez une partie des bénéficiaires, mais aussi d'une inégale appropriation des messages et des informations entre garçons et filles [Rapport final]

⁶⁷ Cette information n'est disponible que pour 9 des 12 projets ayant fait l'objet d'une évaluation.

⁶⁸ Idem

- 2 évaluations présentent des résultats sur l'évolution des violences faites aux femmes ;
- 1 évaluation présente des résultats sur l'évolution de la législation pour lutter contre les violences faites aux femmes⁶⁹.

Enfin, dans 4 projets, des bonnes pratiques sont identifiées sur la question du genre :

L'intervention du projet a permis de tisser de nouveaux liens entre les éducatrices et les parents selon une dynamique de changement qui prend en considération l'intérêt supérieur de l'enfant. Le projet se considère à ce niveau comme un projet modèle à reproduire sur le plan régional et national. [Rapport final]

Echantillon de projets retenus pour l'analyse qualitative

Liste des projets retenus

DT	Zone	Année d'octroi (projet)	État du projet	Pays	Nom du projet	Id. Projet	CAD
ARB	AFR	2018	Exécution	NIGER	I.LT PASAM 4	CNE1183	1
ARB	AFR	2014	Achevé	GUINEE	C2D - PACV 3	CGN1184	1
ARB	AFR	2017		MOZAMBIQUE	ACAMAZ	CMZ1147	0
ARB	AFR	2016	Exécution	MOZAMBIQUE	APEM	CMZ1137	0
ARB	ALC	2017	Exécution	COLOMBIE	Rural-Post Conflit	CCO1056	2
EAA	ASI	2014	Exécution	BIRMANIE	Amarapura	CBU1005	1
EAA	AFR	2014	Exécution	RDCONGO	PILAEP 2 -C2D	CCD1071	1
EAA	AFR	2018	Achevé	TCHAD	Latrines Ndjama	CTD1209	1
EAA	MED	2016	Exécution	JORDANIE	Eau Irbid	CJO1059	1

⁶⁹ On notera que l'ensemble des projets ne traitait pas de la question des violences faites aux femmes.

EDU	AFR	2014	Exécution	SENEGAL	FPEC	CSN1406	1
EDU	AFR	2014	Exécution	MULTI-PAYS	ASEA	CZZ1982	0
EDU	AFR	2017	Exécution	DJIBOUTI	TRANSFORM	CDJ1090	0
EDU	AFR	2015	Achevé	MADAGASCAR	FISONG Education et Inclusion	CMG1517	1
EDU	MED	2016	Exécution	LIBAN	FEPV	CLB1079	1
EGI	AFR	2016	Exécution	KENYA	Green mini-grid	CKE1110	1
GOV	AFR	2017	Exécution	SENEGAL	Bruits de tambours	CSN1544	2
GOV	AFR	2018	Exécution	MULTI-PAYS	I.SAH. MediaSahel	CZZ2361	2
GOV	MED	2018	Exécution	MAROC	FAPS BSG	CMA1279	2
IFP	ALC	2017	Exécution	DOMINICAINE REP	FONDESA Prêt Etudiants II	CDO1061	2
IFP	MED	2015	Achevé	TUNISIE	ENDA 2015	CTN1198	2
IFP	MED	2016	Achevé	TURQUIE	TSKB Sécurité-Genre	CTR1064	2
IFP	MPE	2014	Achevé	MULTI-PAYS	MF responsable	CZZ1965	1
MOB	ASI	2015	Exécution	INDE	Nagpur Metro + MYC	CIN1075	1
MOB	MED	2016	Exécution	MAROC	Ligne 2 Tramway Casa	CMA1229	1
OSC	AFR	2015	Achevé	MULTI-PAYS	Action Contre Faim	CZZ2066	1
OSC	AFR	2015	Achevé	MULTI-PAYS	APPEHL II	CZZ2093	1
OSC	ASI	2014	Achevé	VIET-NAM	Réduc aléas naturels	CVN1179	1

OSC	AFR	2016	Achevé	MADAGASCAR	ESCALE	CMG1572	2
OSC	AFR	2016	Achevé	MULTI-PAYS	UBUNTU CARE II	CZZ2151	2
OSC	MED	2015	Achevé	MAROC	Education préscolaire	CMA1226	2
OSC	MED	2014	Achevé	EGYPTE	PLAN Egypte - Emploi	CEG1059	2
OSC	ASI	2016	Achevé	PHILIPPINES	Droits Enfants	CPH1028	2
OSC	MPE	2014	Achevé	MULTI-PAYS	Médecins du Monde	CZZ2003	2
OSC	AFR	2015	Exécution	MULTI-PAYS	EQUI POP	CZZ2112	2
SAN	AFR	2018	Exécution	MULTI-PAYS	C'est la vie	CZZ2287	2
SAN	ALC	2015	Exécution	HAITI	TIMAMA	CHT1081	1
SAN	ASI	2018	Exécution	AFGHANISTAN	Chaîne de l'Espoir	CAF1079	1
SAN	MED	2015	Exécution	MULTI-PAYS	I.MO crise syrienne	CZZ2109	2
VIL	AFR	2014	Exécution	CAMEROUN	C2D Villes 2daires	CCM1274	1
VIL	AFR	2014	Achevé	MADAGASCAR	Lalankely 2	CMG1452	1

Tableau 6: Répartition des projets par notation CAD

Notation CAD	Nombre de projets	Part dans l'échantillon
CAD 0	4	10%
CAD 1	20	50%
CAD 2	16	40%

ENQUÊTE AUPRÈS DES RÉFÉRENT·ES GENRE

Introduction

Dans le cadre de l'évaluation du CIT Genre, une enquête en ligne a été menée auprès des référent·es genre (ancien·nes et actuel·les). Cette enquête visait à généraliser les hypothèses identifiées dans le cadre d'une série d'entretiens organisés avec 10 référent·es genre sur le rôle joué par les référent·es genre dans les différents services ainsi que les principaux leviers ou freins qu'ils/elles ont pu rencontrer dans la conduite de leur mission.

Déroulé de l'enquête

Pour créer une base de contacts référent·es genre, Quadrant Conseil a réalisé une première base à partir des données fournies par l'AFD. Cette base a été constituée à partir des 51 documents Word fournis « Contacts et référents Genre », « Points focaux Genre » et « Référents Genre ». Ces fichiers indiquaient notamment les nom/prénom/coordonnées/service ou direction et zone géographique des référent·es genre, chaque fichier correspondant à une date précise. La compilation de ces éléments sur une base Excel a permis d'identifier qui étaient les référent·es genre entre mai 2014 et février 2019.

À partir de cette synthèse, nous avons pu isoler les coordonnées de toutes les personnes qui ont occupé la fonction de référent·e genre au moins une fois au cours de cette période, soit 231 personnes.

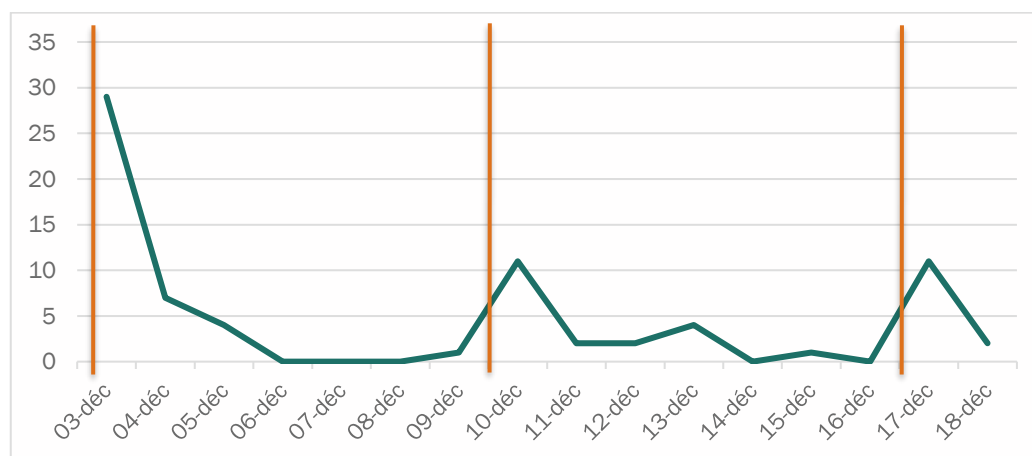
Nous avons dans un dernier temps retiré les référent·es genre ne travaillant plus à l'AFD ou travaillant pour des services ne relevant pas du périmètre de redevabilité du CIT Genre, entre 2014 et 2018⁷⁰, pour arriver à une liste de 213 personnes.

Modalités de passation

L'enquête a été mise en ligne et diffusée par Quadrant Conseil. Les premiers mails de sollicitation ont été envoyés aux 213 référent·es genre le 3 décembre 2019. Suite à l'identification d'erreurs d'adresses emails, trois autres séries de sollicitations ont été envoyées aux adresses emails corrigées les 3, 10 et 11 décembre. Deux relances ont été effectuées les 10 et 17 décembre, cette dernière annonçant la clôture du questionnaire le 19 décembre. La progression du nombre de répondant·es est représentée dans la figure ci-dessous :

⁷⁰ Les référent·es de PROPARCO ou localisé·es en agence outre-mer

Figure 56 : Suivi de la progression des répondants à l'enquête et relances successives



Nombre de réponses à la clôture de l'enquête

L'enquête a été clôturée le lundi 6 janvier 2020 à 10h. **88 personnes** avaient ouvert le questionnaire d'enquête, 77 avaient commencé à répondre (dont 2 personnes nous ayant signalé n'avoir jamais été référent·e genre – leurs réponses ont été supprimées pour l'analyse), parmi lesquelles **68 répondant·es** ont complété la totalité du questionnaire d'enquête.

Pour rappel, la base de données initiale comptait 213 adresses mails, mais :

- 1 adresse email erronée n'a pu être corrigée ;
- 7 adresses emails erronées appartenaient à des personnes ne travaillant plus à l'AFD (et donc hors périmètre de l'enquête) ;
- 7 personnes nous ont signalé par mail n'avoir jamais été référent·e genre.

Par conséquent, **198 adresses emails de référent·es genre ont accusé réception** du lien vers l'enquête par questionnaire. Ainsi, **le taux de réponse à l'enquête est de 38 %** (75 sur 198). Pour les référent·es actuel·les, le taux de réponse est de 45% (54 sur 120), alors qu'il est de 27% pour les ancien·es référent·es genre (21 sur 78).

Limites

La base de contacts de l'enquête a été constituée à partir de 51 documents Word transmis par l'AFD. Après échange avec l'AFD, il semblerait que quelques personnes aient été recensées au début de la période en tant que référent·e genre, de façon erronée, car elles avaient participé à l'élaboration du CT Genre ⁷¹.

⁷¹ 7 personnes ont été recensée dans ce cas.

Néanmoins, on peut penser que si d'autres personnes sont concernées par cette situation, elles auront plutôt eu tendance à ne pas remplir l'enquête. Ce biais aurait donc potentiellement plus d'impact sur le taux de réponse à l'enquête que sur la fiabilité des résultats obtenus.

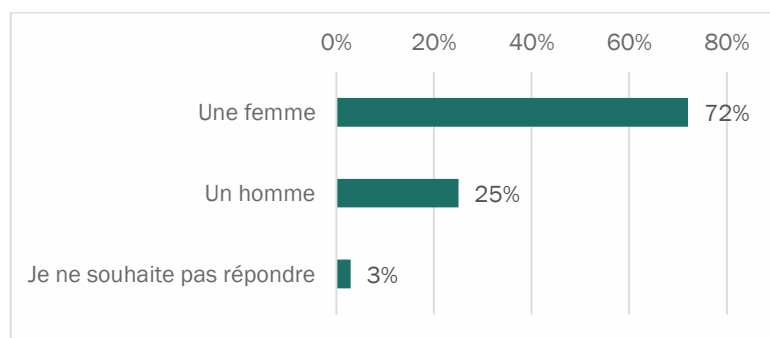
Par ailleurs, compte tenu du nombre de réponses obtenues (75), les résultats issus des analyses croisées réalisées doivent être interprétés avec précaution.

Profil des répondants

Genre et âge

L'échantillon de répondant·es est composé de 72% de femmes, 25% d'hommes, et 3% de personnes ne souhaitant pas répondre à cette question.

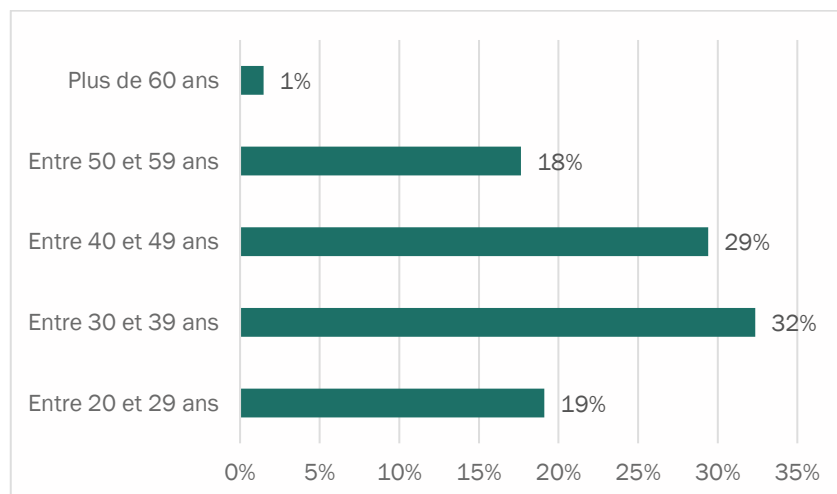
Figure 57 : Répartition par genre des répondant·es (n=68⁷²)



Les répondant·es appartiennent à des tranches d'âge relativement variées, mais 61% ont entre 30 et 49 ans.

⁷² « N » correspond au nombre de répondants par question.

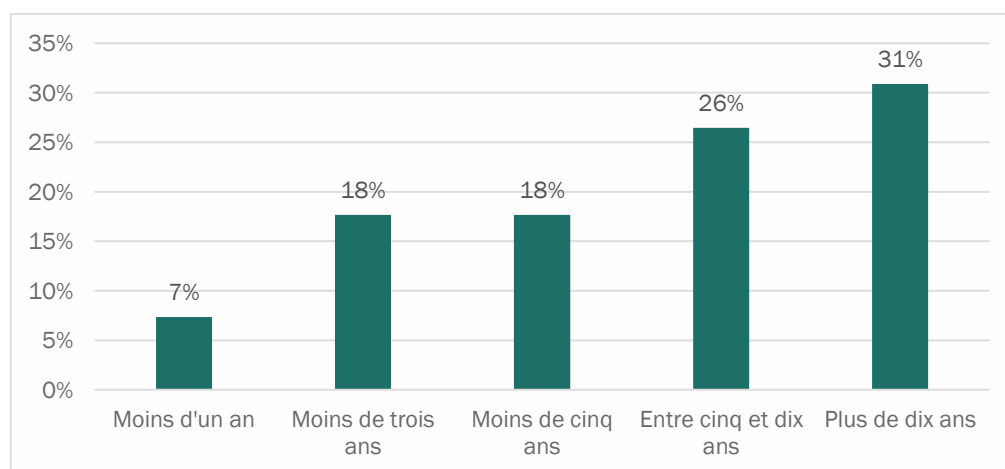
Figure 58 : Répartition par tranches d'âge des répondant·es (n=68)



Ancienneté à l'AFD

Les profils des référent·es genre en fonction de leur ancienneté à l'AFD sont assez variés, avec une majorité de référent·es travaillant à l'AFD depuis plus de 5 ans (57%), mais également un quart de référent·es arrivés·es il y a moins de 3 ans (25%).

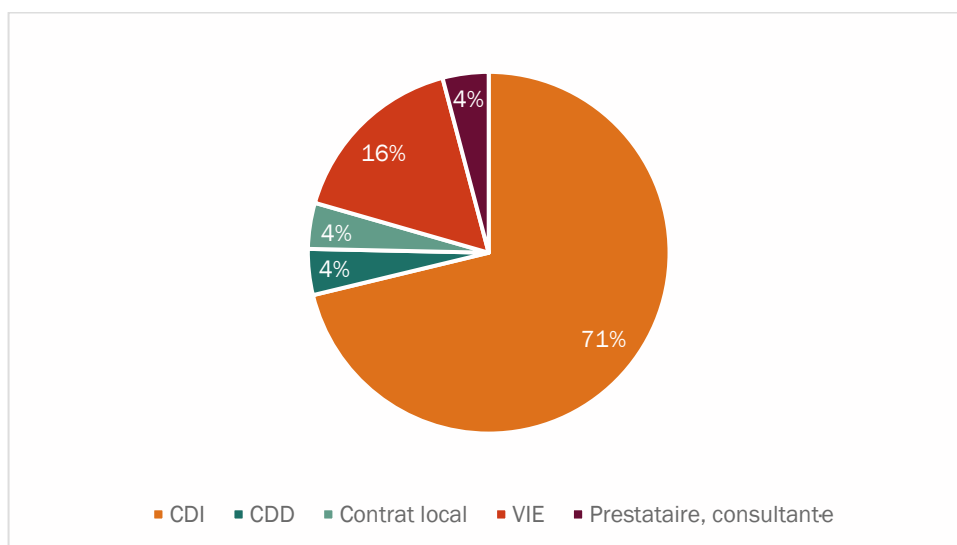
Figure 59 : Depuis combien de temps travaillez-vous à l'AFD ? (n=68)



Nature du contrat

Si 71% des référent·es genre étaient en CDI au moment de leur prise de fonction, la part des référent·es genre en VIE est assez importante (16%), ainsi que ceux/celles en contrats courts (CDD, prestataires et consultants, 8%).

Figure 60 : Quelle était la nature de votre contrat à l'AFD lorsque vous êtes devenu·e référent·e genre ? (n=73)

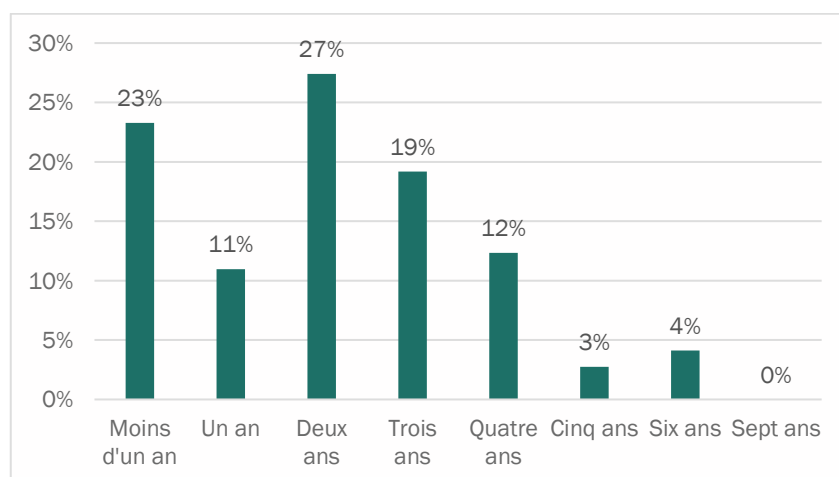


Durée d'exercice de la fonction

Parmi les répondant·es à l'enquête, **72% sont actuellement référent·e genre**, et 28% l'ont été, mais ne le sont plus.

Ils/elles ont exercé leur fonction de référent·e genre majoritairement moins de deux ans (61%). Seulement quelques référent·es genre (7%) ont exercé cette fonction plus de cinq ans. Ce résultat confirme le fort renouvellement des référent·es genre déjà observé lors du bilan des réalisations.

Figure 61 : Durée d'exercice de la fonction de référent·e genre [« Depuis combien d'années occupez-vous la fonction de référent·e genre ? » et « Pendant combien d'années avez-vous occupé la fonction de référent·e genre ? »] (n=73)

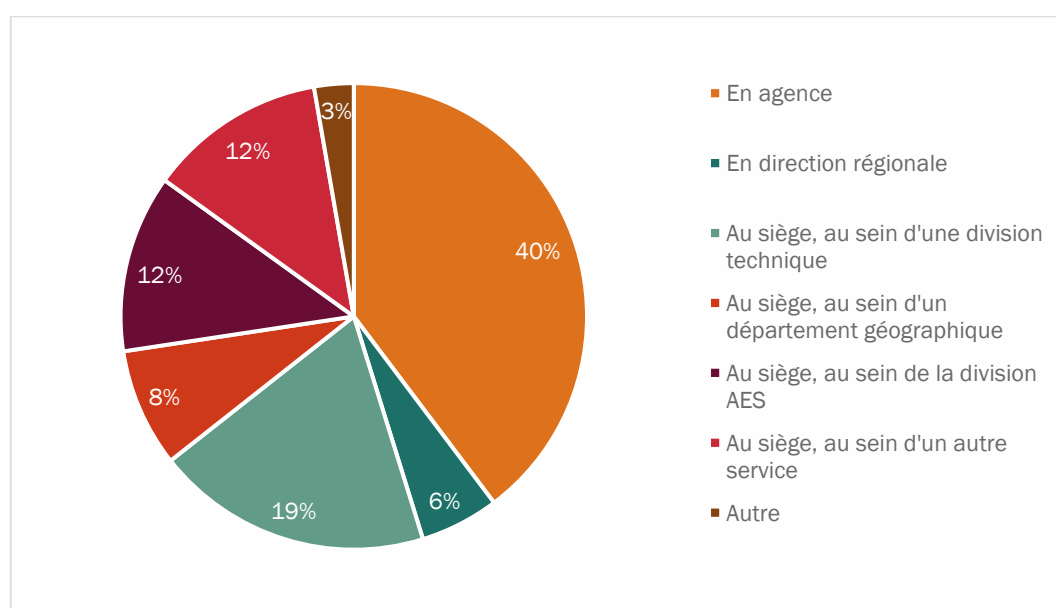


Service d'exercice de la fonction

Dans notre échantillon de répondant·es, la répartition des lieux d'exercice de la fonction de référent·e genre est la suivante (cf. Figure 62 page suivante) :

- 40% en agence en 6% et direction régionale, soit 46% de référent·es genre situés dans les pays d'intervention de l'AFD
- 19% au sein d'une division technique, 8% au sein d'un département géographique, 12% au sein d'AES, 12% au sein d'un autre service du siège, soit 51% situés au siège de l'AFD

Figure 62 : Où avez-vous exercé principalement votre fonction de référent·e genre ?
[Recodage de la modalité AES à partir des réponses « Autre, précisez »] (n=73)⁷³



Présentation des résultats de l'enquête

La présentation des résultats de l'enquête ci-dessous est structurée autour des grandes parties du questionnaire :

- La fonction de référent·e genre
- Le niveau de connaissance sur les questions relatives au genre et à l'égalité femmes-hommes
- La mise en œuvre de leur mission de référent·e genre
- Les effets des actions mises en œuvre
- Leurs suggestions pour l'avenir

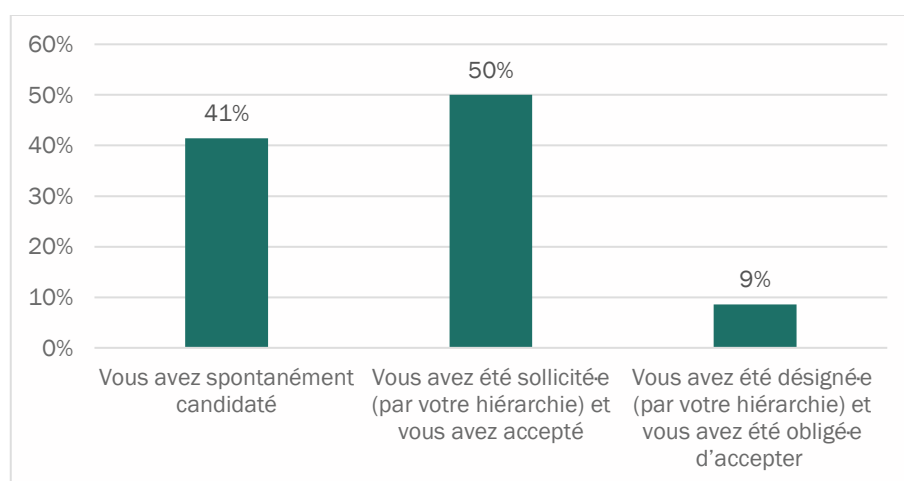
⁷³ Concernant les deux répondant·es « Autre » : l'un·e n'a pas précisé, et l'autre a répondu « Campus AFD Marseille »

La fonction de référent·e genre

L'ACCES A LA FONCTION DE REFERENT·E GENRE

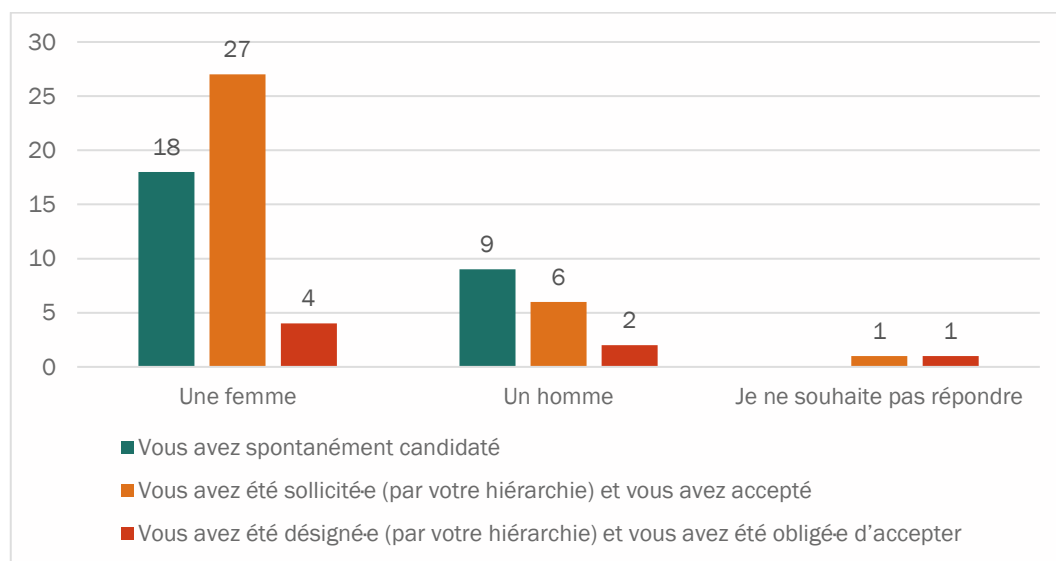
Une très forte majorité des référent·es genre répondant ont accédé à cette fonction de **manière volontaire**, qu'ils/elles aient spontanément candidaté ou qu'ils/elles aient été sollicité·es par leur hiérarchie (91%). Cependant, 9% d'entre eux/elles sont entré·es en fonction dans une démarche contrainte (cf. Figure 63, page suivante).

Figure 63 : Comment êtes-vous devenu·e référent·e genre ? (n=70)



On observe **une différence dans le mode d'accession à la fonction de référent·e en fonction du genre** : 53% des hommes ayant répondu ont spontanément candidaté à la fonction, contre 37% des femmes.

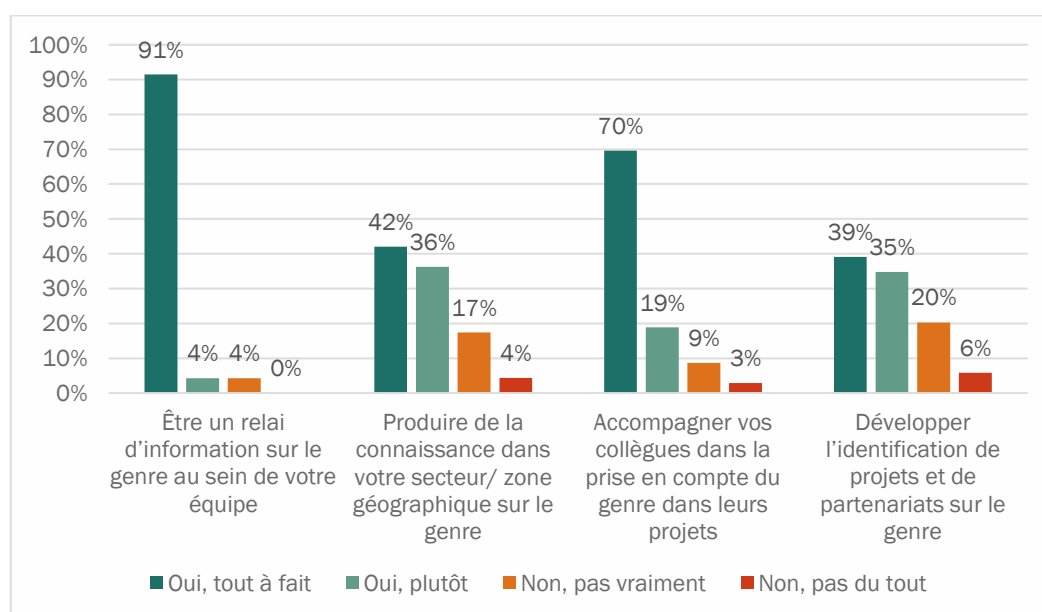
Figure 64 : Genre et mode d'accession à la fonction de référent·e genre (n=68)



LE ROLE DE REFERENT·E GENRE

Concernant leur rôle, les référent·es genre mettent principalement en avant deux missions : **être un relai d'information** sur le genre au sein de leur équipe (95%) et **accompagner leurs collègues** dans la prise en compte du genre dans leurs projets (89%) (cf. Figure 65 page suivante).

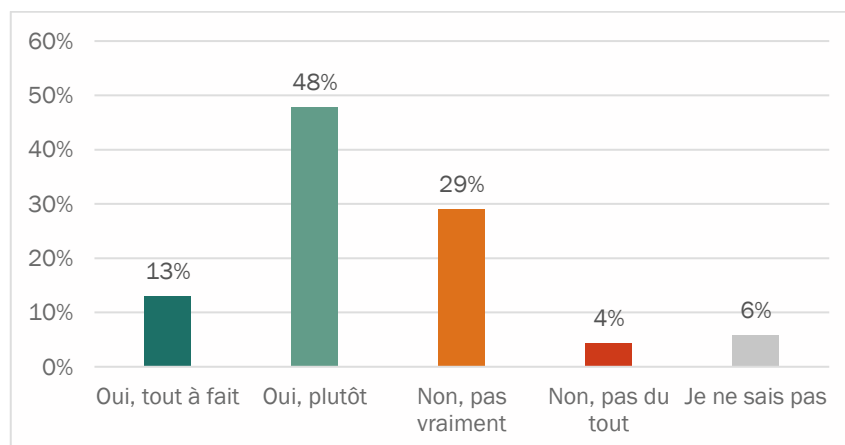
Figure 65 : Pour vous, être référent·e genre cela consiste à ? (n=70)



Ces missions n'étaient cependant que rarement définies dans une lettre de mission ou tout autre document (c'est le cas pour uniquement pour 16% des répondant·es).

Plus de la moitié des référent·es genre (61%) estiment que **leurs collègues ont bien compris leur rôle**. Ils sont 33% à déclarer que leurs collègues n'ont pas vraiment ou pas du tout compris leur rôle de référent·e genre.

Figure 66 : Diriez-vous que votre rôle en tant que référent·e genre est/était bien compris par vos collègues ? (n=69)



Niveau de connaissance des référent·es sur les questions relatives au genre

UN NIVEAU DE CONNAISSANCE ET D'EXPERIENCE PREALABLES

70% des référent·es genre considère qu'ils/elles étaient déjà bien ou très bien sensibilisé·es aux questions relatives au genre et à l'égalité femmes-hommes avant d'être nommé·es. 45% d'entre eux/elles avaient déjà eu l'occasion de travailler sur ces sujets avant d'être nommé·e

Figure 67 : Comment caractériseriez-vous votre niveau de sensibilisation aux questions de genre et d'égalité femmes-hommes avant d'être nommé·e référent·e ? (n=69)

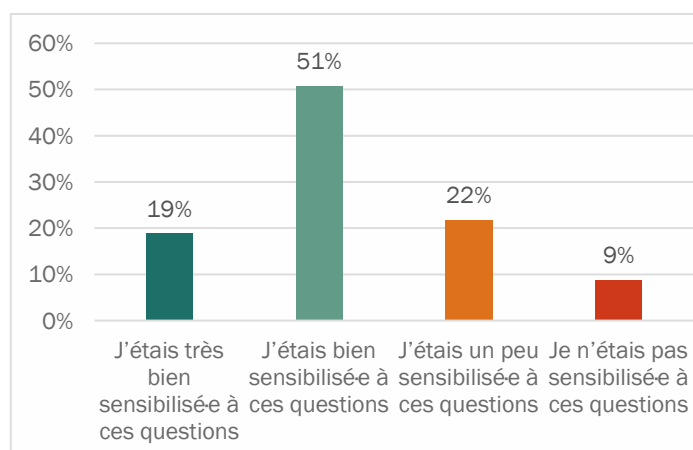
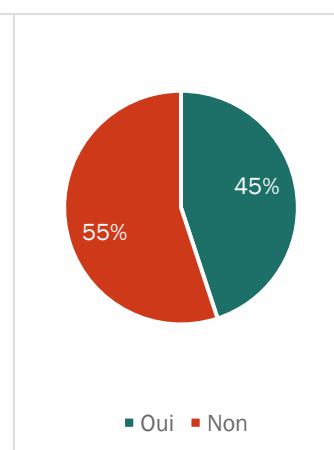


Figure 68 : Aviez-vous déjà eu l'occasion de travailler sur la question du genre avant de devenir référent·e ? (n=69)



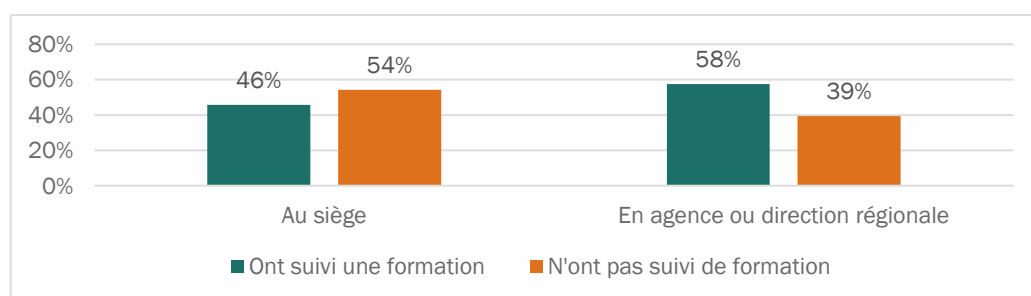
Le genre ne semble pas avoir d'incidence significative sur le niveau de sensibilisation. 65% des femmes considèrent qu'elles étaient bien ou très bien sensibilisées à ces questions, contre 76% des hommes. Les femmes sont également les seules à déclarer ne pas être sensibilisées à ces questions au moment de leur nomination (6 répondantes).

Le niveau d'ancienneté à l'AFD semble en revanche jouer un rôle dans la sensibilisation à ces questions. 79% des salarié·es ayant 5 ans ou plus d'ancienneté se considèrent bien ou très bien sensibilisé·es sur le genre et l'égalité femmes-hommes, contre 55% des référent·es présent·es depuis moins de 5 ans à l'agence.

FORMATION PAR L'AFD

Environ la moitié (51%) des référent·es genre a suivi une formation d'une durée minimum d'une journée à la suite de sa nomination. Cette proportion augmente lorsque les référent·es sont localisé·es en agence ou en direction régionale (58%).

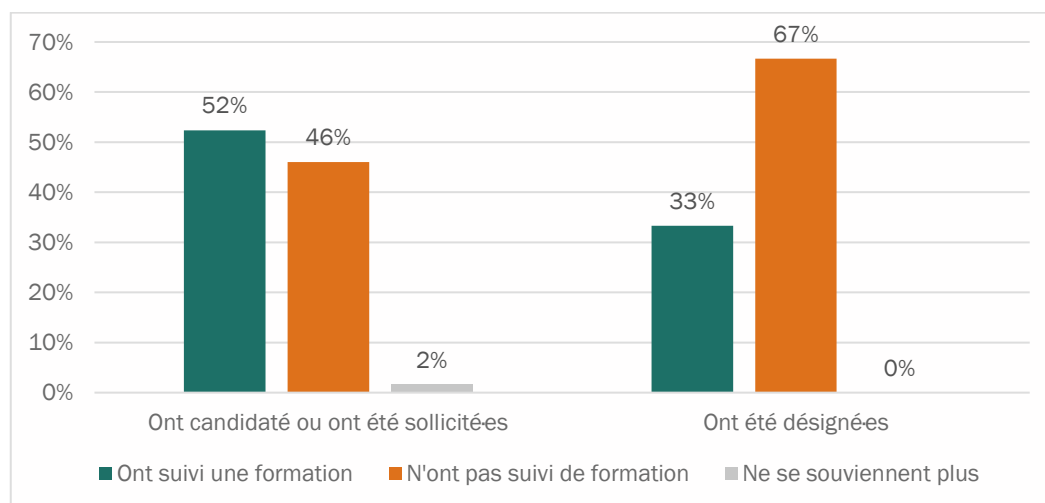
Figure 69 : Formations en fonction du lieu d'exercice de la fonction⁷⁴



52% des référent·es genre qui ont spontanément candidaté ou ont été sollicité·es et ont accepté ont pu bénéficier d'une formation, alors qu'ils ne sont que 33% de ceux qui ont été désigné·es et ont été obligé·es d'accepter. Ainsi, la motivation initiale des référent·es genre semble relativement déterminante dans la décision de participer à une formation.

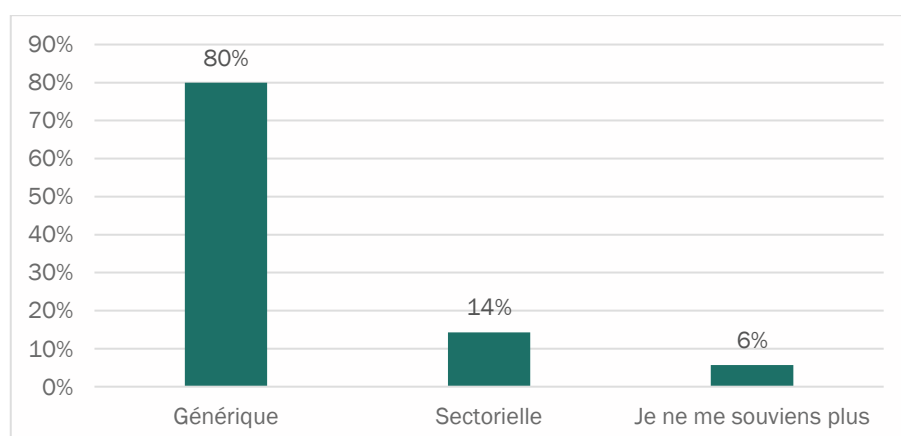
⁷⁴ 1 répondant·e localisé·e en agence ou direction régionale ne se souvient plus si il/elle a suivi une formation.

Figure 70 : Formations en fonction du mode d'accès à la fonction de référent·e genre



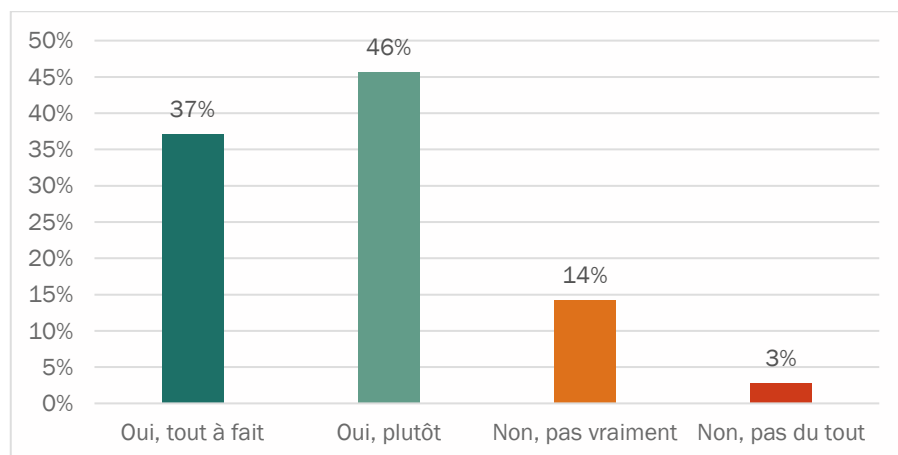
Les formations suivies étaient dans leur très large majorité **des formations génériques** (80%), et dans de plus rares cas sectorielles (14%).

Figure 71 : Il s'agissait d'une formation... (n=35)



Ces formations ont largement répondu aux attentes des référent·es genre (83%).

Figure 72 : Diriez-vous que cette session de formation a répondu à vos attentes ? (n = 35)

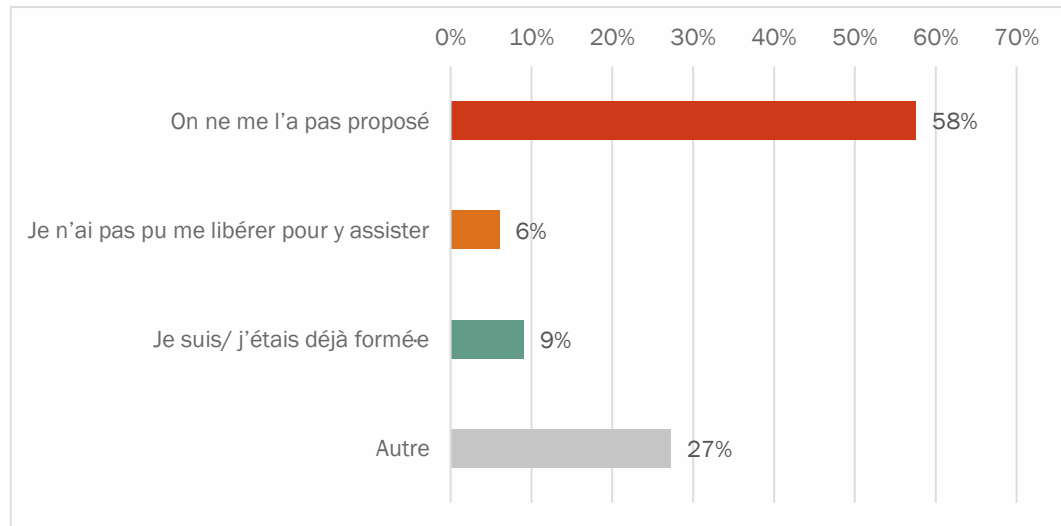


Les formations ont permis à 88% des référent·es genre situées en agence de **construire un plan d'action genre**⁷⁵. Les supports de formation ont été réutilisés par 66% des référent·es formé·es. Ainsi, la formation des référent·es genre permet pour une large majorité d'entre eux/elles une dynamique de mise en action.

⁷⁵Il convient de préciser que la construction d'un plan d'action genre était un des objectifs des formations à destination des référent·es genre localisé·es en agence. Ce n'était pas le cas en revanche pour les formations des référent·es genre localisé·es au siège.

Parmi les 48% de référent·es genre qui n'ont pas suivi de formation dispensée par l'AFD sur le genre, la possibilité d'une formation n'a pas été proposée à 58% d'entre eux/elles⁷⁶.

Figure 73 : Pour quelle raison n'avez-vous pas suivi de session de formation sur le genre ? (n = 33)



Parmi les 9 réponses « Autre », on note notamment l'absence de formations programmées, ou le manque de budget pour y assister :

« Pas de budget au niveau de l'agence au moment de la formation des référent(e)s » ;

« La formation n'était plus disponible, j'ai tenté plusieurs fois de m'y inscrire, mais elle n'était plus planifiée »

Mise en œuvre de la mission de référent·e genre

LA DISPONIBILITE DES REFERENT·ES GENRE

Une part importante (46%) des référent·es genre consacre peu de temps à cette mission (**moins de 5% de leur temps**). On remarque cependant un décrochage par le haut du temps consacré à cette mission pour 13% des référent·es, qui y consacrent **plus de 20% de leur temps**.

Ces 9 référent·es genre se distinguent des autres par :

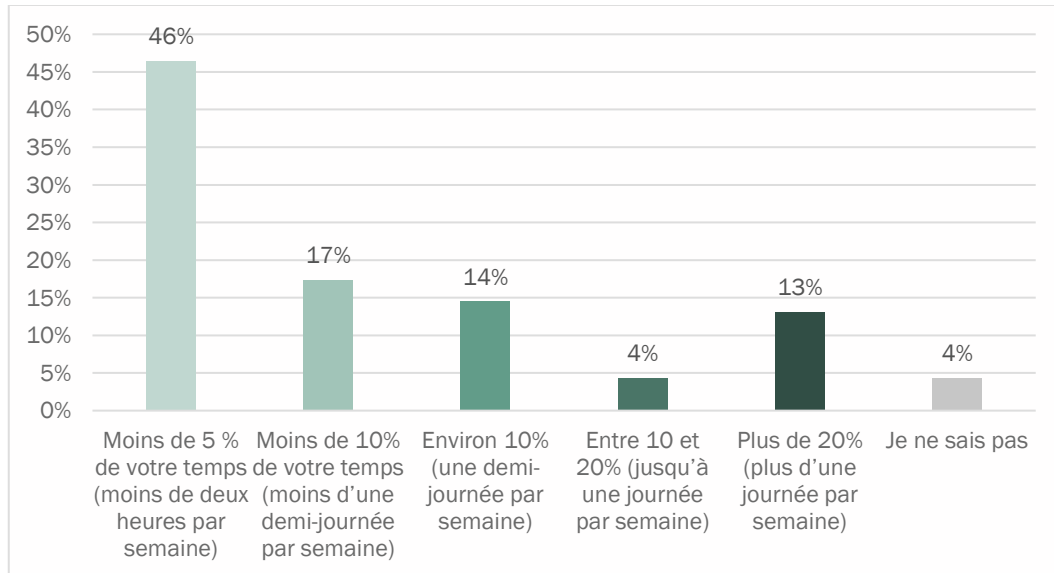
- Le fait qu'ils/elles sont situé·es plutôt à AES (5 des 9 référent·es genre qui consacrent plus de 20% de leur temps à cette fonction sont ou étaient situé·es à AES) ;
- Le fait qu'ils/elles ont plutôt déjà travaillé sur le genre avant leur prise de

⁷⁶ La date de la formation n'a pas été collectée dans le cadre de l'enquête. Nous ne pouvons ainsi pas distinguer la période du CIT Genre (2014-2017) et la période postérieure.

fonction (7 des 9 référent·es genre qui consacrent plus de 20% de leur temps à cette fonction avaient déjà travaillé sur le genre) ;

- Le fait qu'ils/elles ont tou·tes accédé à cette fonction de manière volontaire (6 ont spontanément candidaté, 3 ont été sollicité·es et ont accepté)

Figure 74 : Combien de temps consacrez-vous/avez-vous consacré à cette mission ? (n = 69)

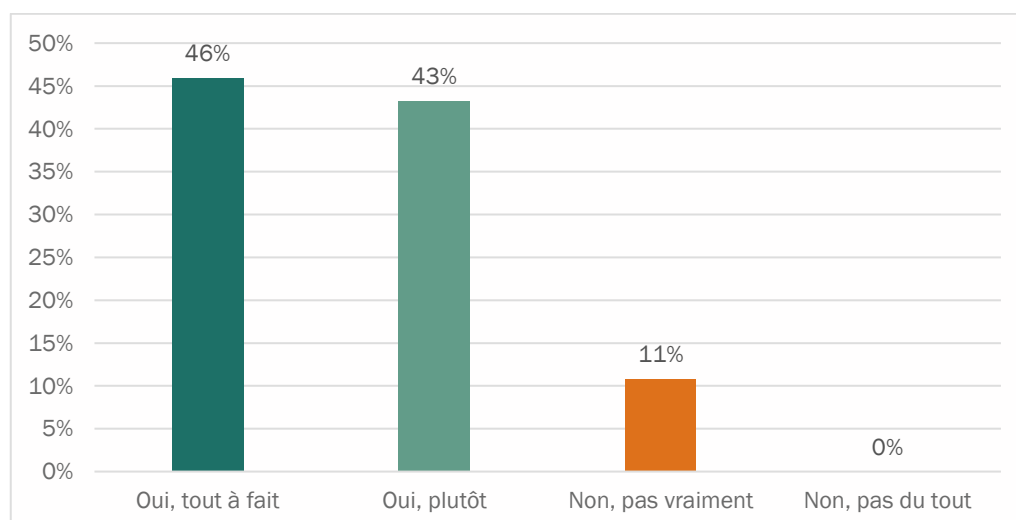


L'ACCOMPAGNEMENT INTERNE

Dans le cadre de leur fonction, **54% des référent·es genre ont été accompagné·es en interne par la division AES**, et 9% par la cellule Lien Social.

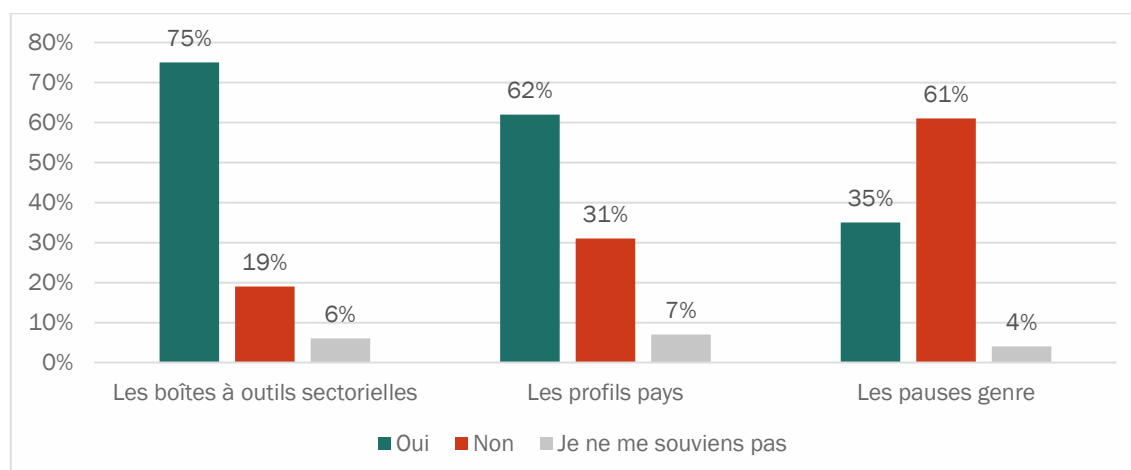
Parmi les référent·es accompagné·es par la division AES dans le cadre de leur mission, 89% pensent que cet accompagnement était plutôt ou tout à fait adapté à leurs besoins. L'effectif de référent·es accompagné·es par la cellule Lien Social est trop faible à ce jour pour (6 répondant·es) pour analyser les données.

Figure 75 : Diriez-vous que l'accompagnement proposé par la division AES était adapté à vos besoins ? (n = 37)



Concernant les outils, les **boîtes à outils sectorielles** sont les plus utilisées (75% des référent·es genre), suivis, des profils pays (62%). Les pauses genre sont utilisées dans une moindre mesure, par 35% des référent·es genre., mais il est à noter que ces dernières ont été conçues comme des outils de communication et de sensibilisation en début de période de mise en oeuvre du CIT Genre (2014-2015) et n'avaient pas vocation à être des outils pérennes.

Figure 76 : Dans le cadre de votre mission de référent·e genre, quels sont les outils que vous utilisez/ avez utilisés ? (n = 69)

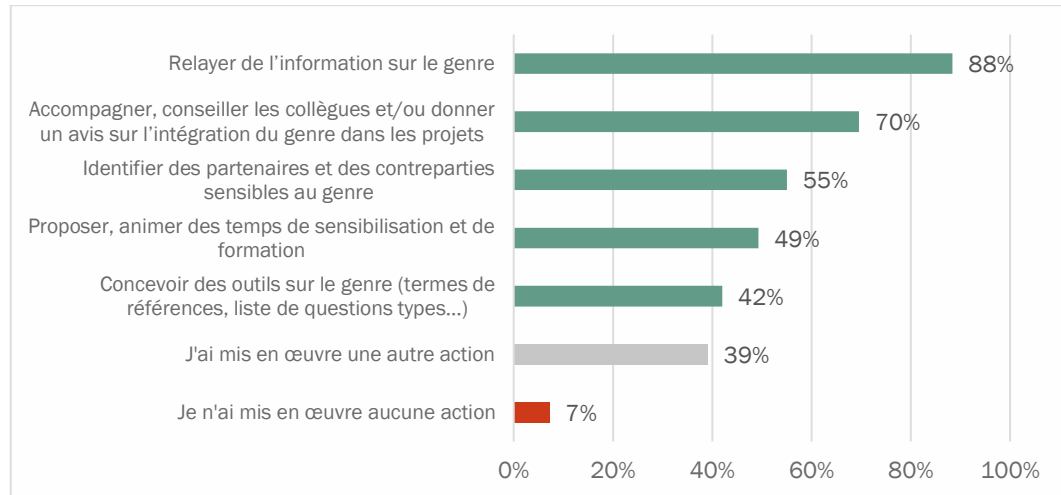


LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE

On observe que les référent·es mettent généralement en œuvre **un éventail d'actions relativement diversifié** sur le genre à destination de leurs collègues. Si une très large majorité de référent·es contribuent à relayer l'information disponible et accompagner ou conseiller leurs collègues dans la mise en œuvre de

leurs projets, ils sont moins nombreux à concevoir des outils ou des temps spécifiques sur le sujet.

Figure 77 : Quelles sont les principales actions que vous mettez en œuvre/ que vous avez mises en œuvre en tant que référent·e genre ? [Plusieurs réponses possibles] (n = 69)



Parmi les autres actions mises en œuvre par 39% des référent·es genre, on retrouve notamment l'élaboration de stratégies, de plans d'actions ou de diagnostics genre (7 occurrences), l'animation ou la participation à des réflexions sur le genre (3 occurrences) ou le recrutement de stagiaire dédié au genre (1 occurrence).

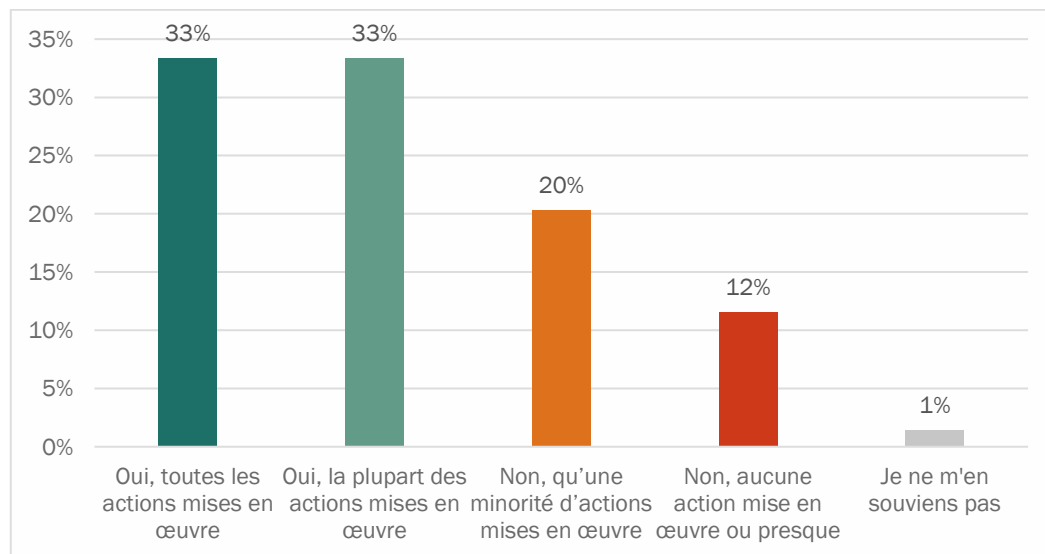
13 répondant·es (19%) ont été associ·es à la conception du CIT Genre.

Une faible proportion des référent·es genre n'a mis en œuvre aucune action (7%). Ces cas peuvent au moins en partie être expliqués par une faible antériorité sur la mission, ou des actions en cours de conception :

« Je travaille sur le montage d'un MOOC Genre »

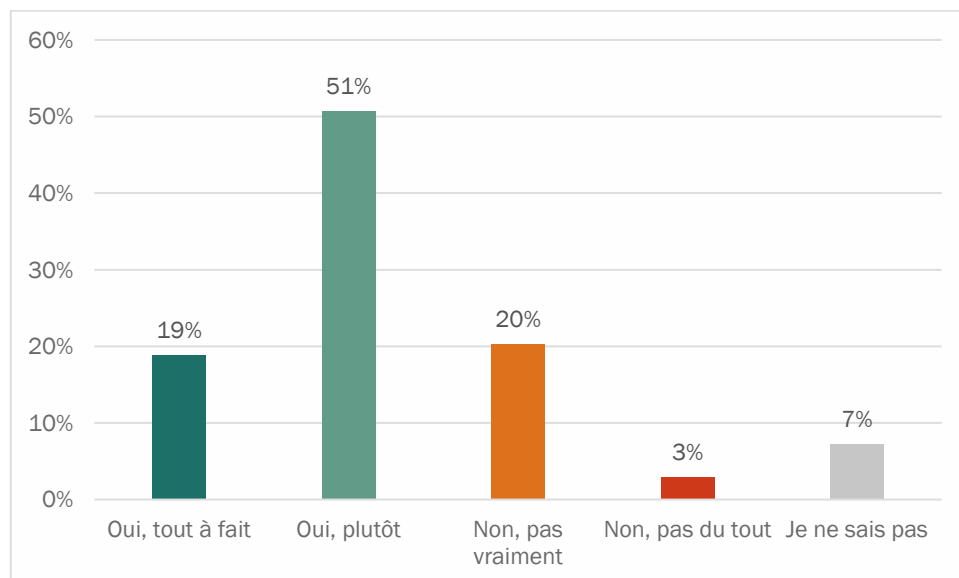
Pour deux tiers des référent·es genre (66%), toutes ou la plupart des actions mises en œuvre ont été programmées avec leur responsable hiérarchique (cf. Figure 78, page suivante).

Figure 78 : Ces actions ont-elles été programmées en relation avec votre responsable hiérarchique ? (n = 69)



Pour une part importante des référent·es genre (70%), la thématique a été tout à fait ou plutôt bien accueillie par leurs collègues. On note cependant que dans près d'un quart des cas, celle-ci n'a pas vraiment ou pas du tout suscité d'intérêt au sein de leur agence, direction, service.

Figure 79 : Lorsque vous avez eu l'occasion d'évoquer la question du genre avec vos collègues, en réunion d'équipe ou lors de discussions bilatérales, avez-vous le sentiment que cela a suscité leur intérêt ? (n = 69)

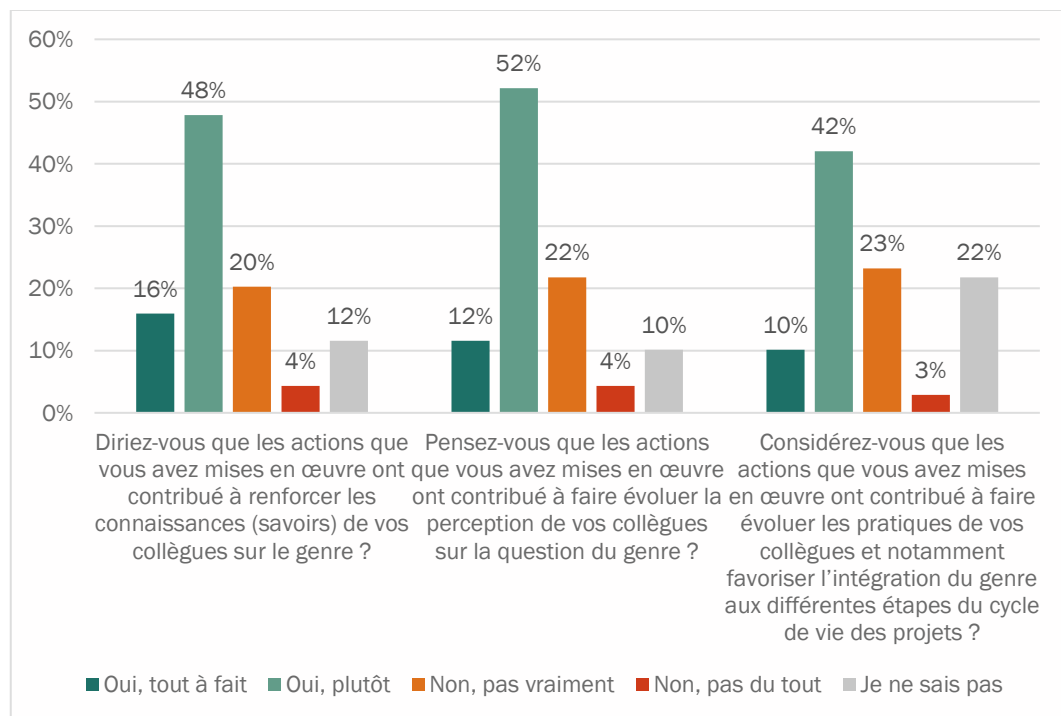


Les effets des actions mises en œuvre

EFFETS INTERNES A L'AFD

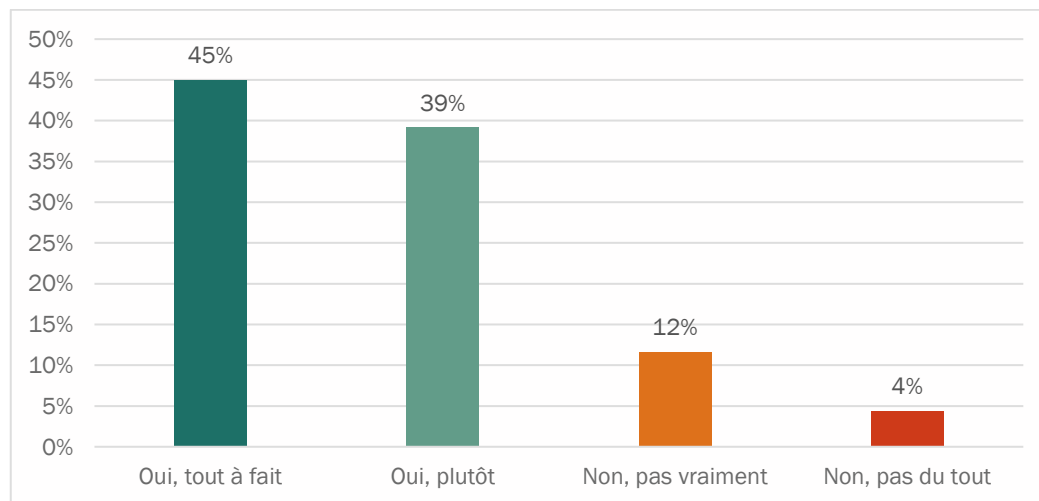
On observe un **consensus sur les effets des actions des référent·es genre en matière de renforcement des connaissances de leurs collègues** (64%) et d'évolution de leurs perceptions sur la question du genre (64%). Les effets sont **plus mitigés** en ce qui concerne **l'évolution des pratiques** et notamment l'intégration du genre aux différentes étapes du cycle de vie des projets (52%).

Figure 80 : Renforcement des connaissances, évolution de la perception et évolution de la prise en compte du genre par les collègues des référent·es genre suite à leurs actions (n=69)



Une part importante des référent·es genre interrogé·es considère qu'ils/elles intègrent désormais personnellement d'avantage le genre dans leurs projets (84%).

Figure 81 : Et vous, diriez-vous que vous intégrez davantage le genre dans les projets que vous instruisez/ pilotez/ suivez ? (n = 69)



Les 11 référent·es genre ayant indiqué ne pas vraiment ou pas du tout intégrer davantage le genre dans leurs projets se distinguent des autres par :

- Le fait qu'ils/elles ont moins que les autres bénéficié d'une formation (seulement 4 sur 11)
- Le fait qu'ils/elles ont été moins accompagnés que les autres dans la mise en œuvre de leur mission (8 sur 11 n'ont bénéficié d'aucun accompagnement par la division AES ou la cellule Lien Social)

EFFETS EXTERNES A L'AFD

Concernant les effets des actions mises en œuvre sur les contreparties, les référent·es genre sont plus mitigés·es. **46% d'entre eux/elles considèrent que leurs actions ont eu tout à fait ou plutôt un effet sur la prise en compte du genre par les contreparties** avec lesquelles ils/elles collaborent, alors que 36% d'entre eux/elles considèrent que leurs actions n'ont pas vraiment ou pas du tout eu d'effet sur la prise en compte du genre par ces contreparties.

Figure 82 : Diriez-vous que les actions que vous avez menées en tant que référent.e genre ont pu contribuer à favoriser la prise en compte du genre par les contreparties avec qui vous collaborez ? (n = 69)

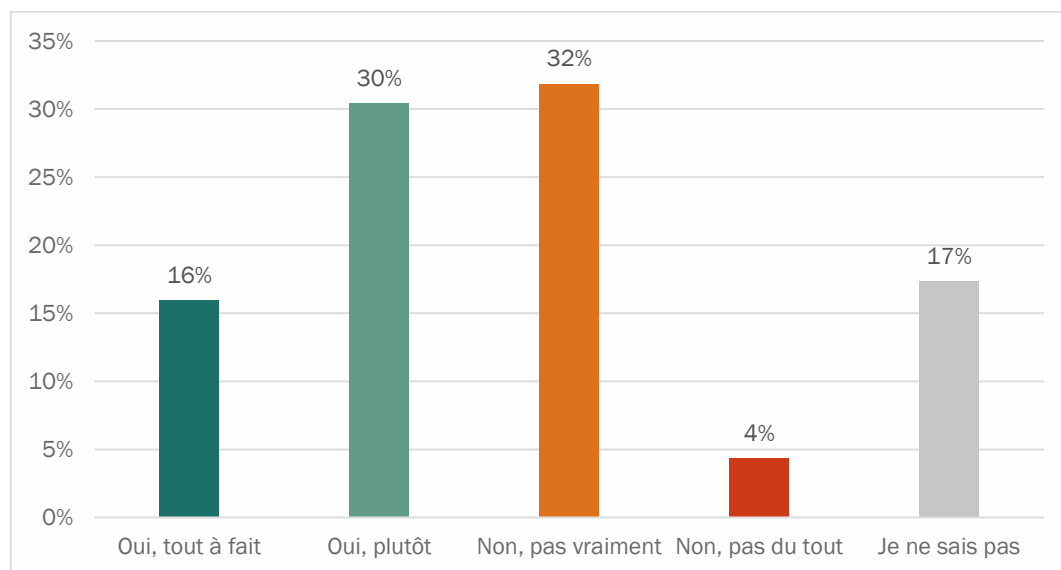
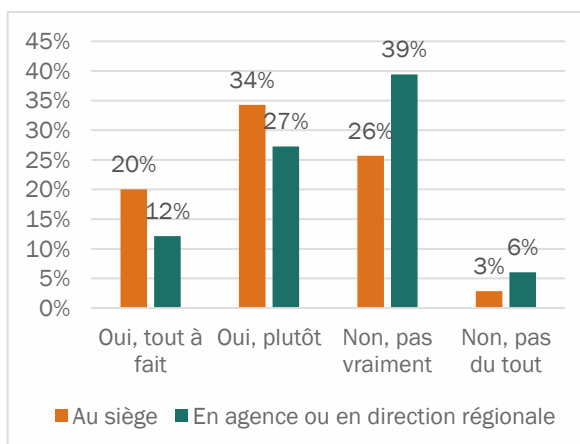


Figure 83 : Perception de la prise en compte du genre par les contreparties en fonction du lieu d'exercice de la fonction de référent·e genre⁷⁷

Les référent·es genre situ·es au siège de l'AFD semblent considérer plus que leurs homologues en agence ou direction régionale que leurs actions ont permis une meilleure prise en compte du genre par les contreparties. Ces dernier·es sont généralement aussi responsable de projet et on peut faire ainsi l'hypothèse qu'ils/elles ont plus d'influence sur les contreparties que leurs homologues en agence ou en direction régionale.



Dans 38% des cas, les actions mises en œuvre par les référent·es genre ont permis de favoriser le développement de partenariats avec d'autres bailleurs actifs sur la question du genre, notamment avec :

- l'Union européenne (11 occurrences)
- la Banque mondiale (5 occurrences)
- la Banque européenne d'investissement (3 occurrences)
- ONU Femmes (3 occurrences)
- la Banque asiatique de développement (3 occurrences)
- l'OCDE (2 occurrences)
- la GIZ (2 occurrences)
- la Banque interaméricaine de développement (2 occurrences)⁷⁸.

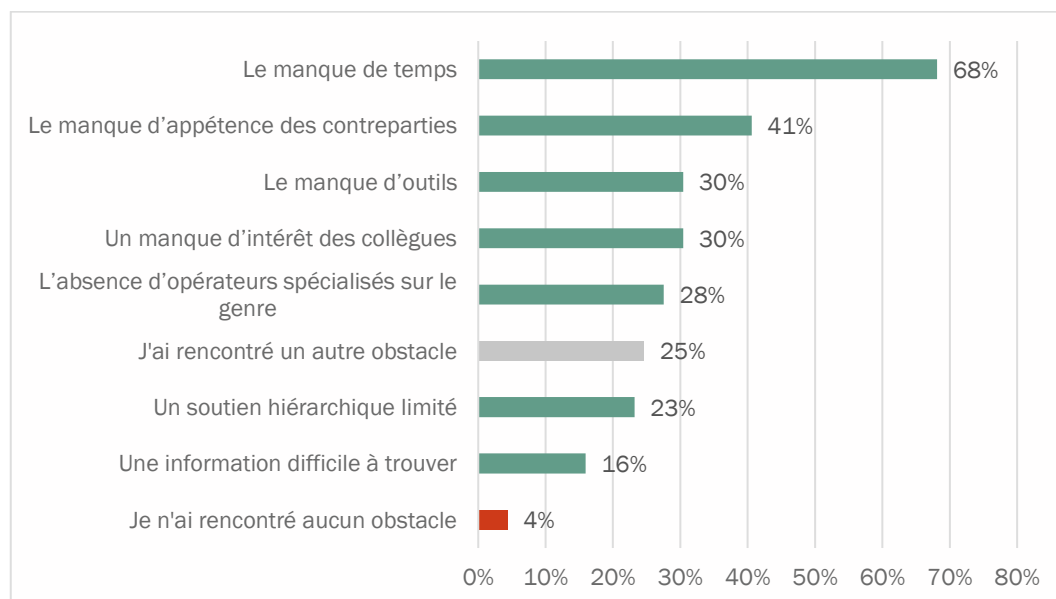
Les obstacles rencontrés par les référent·es genre

Le manque de temps est clairement l'obstacle le plus rencontré (68%) par les référent·es genre dans la mise en œuvre de leur mission. Viennent ensuite le manque d'appétence des contreparties (41%), le manque d'outils (30%), le manque d'intérêt de leurs collègues (30%) et l'absence d'opérateurs spécialisés sur le genre (28%).

⁷⁷ La question était formulée de la façon suivante : « Diriez-vous que les actions que vous avez menées en tant que référent·e genre ont pu contribuer à favoriser la prise en compte du genre par les contreparties avec qui vous collaborez ? ». Le total des réponses de chaque catégorie n'est pas égal à 10%, car des référent·es ont pu répondre « Je ne sais pas ».

⁷⁸ Seuls les bailleurs cités au moins deux fois sont présentés ici. Les autres bailleurs cités sont les suivants : Corporacion Andina de Fomento (CAF), Fonds Vert pour le climat, SCAC, AECID, BIFFL au Bangladesh, CDB à la Barbade, UNFPA, Croix-Rouge, Enbel, UNESCO, BERD, IFC, PNUD, Fondation Drosos, RATP Dev.

Figure 84 : Quelles sont les principaux obstacles que vous avez rencontrés dans la mise en œuvre de votre mission de référent·e genre ? [Plusieurs réponses possibles] (n = 69)



Un quart des référent·es genre ont rencontré d'autres obstacles, notamment : le manque d'accompagnement en interne (5 occurrences) lié au manque de ressources humaines dans les services dédiés (2 occurrences), l'absence d'expertise (3 occurrences), le manque de définition du rôle de référent·e genre (3 occurrences) et le manque de formation, et donc de connaissances et compétences (3 occurrences).

Suggestions pour l'avenir

CONCERNANT LA CAPACITE D'ACTION DES REFERENT·ES GENRE

Afin d'améliorer la capacité d'action des référent·es genre, les actions indiquées comme prioritaires par les répondant·es sont les suivantes (voir Figure 85) :

- Renforcer la formation des référent·es genre (52%)

« Former systématiquement les nouveaux référents genre - et proposer des sessions d'approfondissements aux anciens, ou des piqures de rappel d'une demi-journée sur des thématiques précises, ou des ateliers de capitalisation sur le métier de référent genre (difficultés, bonnes pratiques, pistes d'amélioration) »

- Disposer d'un appui plus fort de la division AES et/ou de la cellule Lien Social (45%)

« Renforcer le réseau de correspondant de ces référents genre au siège (AES ou CLS) ou dans les Directions Régionales pour que ces correspondants puissent apporter l'accompagnement nécessaire »

- Renforcer l'animation du réseau des référent·es genre (45%)

« Relancer le réseau des référents genre (communication sur la Ruche, partage d'informations régulièrement, réunions mensuelles informelles au Siège). »

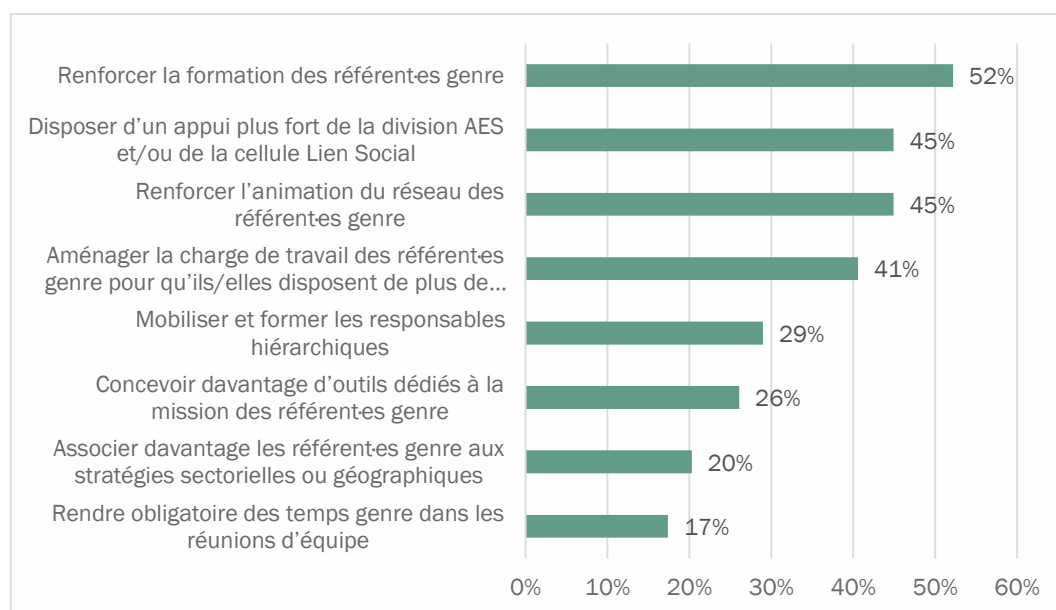
« Besoin d'un réseau de référents genre à la fois plus structuré et plus intégré dans les métiers. »

- Aménager la charge de travail des référent·es genre pour qu'ils/elles disposent de plus de temps pour l'exercice de leur fonction (41%). Au-delà de la charge de travail et du temps disponible, les commentaires évoquent la « professionnalisation » de la fonction :

« Professionnaliser la fonction: avoir une "fiche de poste" genre qui soit reconnue/harmonisée au sein de l'AFD et associée à un temps de travail à dédier à la fonction. Cela permettrait vraiment de dégager du temps opérationnel pour se consacrer pleinement à cette fonction, qui requiert du temps dédié pour se documenter, produire, capitaliser et transmettre »

« Intégrer la fonction de référent.e genre dans les fiches de postes / objectifs annuels / etc., de manière à ce que les référent.es genre aient du temps dédié, et non qu'elles/ils doivent faire ce travail en plus de leurs autres tâches. »

Figure 85 : Parmi les propositions suivantes, quelles sont les trois actions qui vous semblent prioritaires pour améliorer la capacité d'action des référent·es genre ? [Trois réponses possibles] (n = 69)



CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE GENRE A L'AFD

Concernant la mise en œuvre de la stratégie genre de l'AFD à l'avenir, parmi les suggestions formulées, les principales sont les suivantes :

- Renforcer le portage et l'ambition politique sur le genre par le top management (6 occurrences)
- Renforcer les moyens humains dédiés au genre et/ou l'accès à une expertise sur le genre (6 occurrences)
- Renforcer la communication en externe et la sensibilisation en interne sur le genre (5 occurrences)
- Clarifier la nouvelle stratégie genre, encore floue (4 occurrences)
- Maintenir les objectifs quantitatifs de redevabilité exigeants annoncés (3 occurrences)
- Renforcer les connaissances opérationnelles de la mise en œuvre du genre dans les projets (3 occurrences)
- Dédier des ressources financières à la mise en œuvre de la stratégie genre (2 occurrences)

Clarifier les rôles respectifs d'AES et de la cellule Lien Social (1 occurrence)

MONOGRAPHIE N° 1 : « C'EST LA VIE »

Le projet « C'est la vie » en un coup d'œil

Informations générales	
<i>Nom et identifiant du projet</i>	C'est la vie, CZZ2287
<i>Division technique</i>	Santé et protection sociale
<i>Contrepartie</i>	<p>Le porteur du projet est l'ONG RAES (Réseau Africain pour l'Éducation et la Santé), basée à Dakar.</p> <p>L'ONG a été créée en 2004 à l'initiative de chercheurs de l'Université de Californie et du Ministère de la santé du Sénégal afin d'explorer le rôle des technologies de l'information et de la communication, ainsi que des médias, dans la promotion de la santé et de l'éducation en Afrique de l'Ouest. Elle regroupe aujourd'hui plus d'une vingtaine de salarié.es, impliqué.es dans le cadre de projets sur la santé sexuelle et reproductive, l'usage des drogues, ainsi que la participation citoyenne.</p>
<i>Pays</i>	Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Niger et Sénégal
<i>Calendrier du projet</i>	<p>Date de démarrage effectif du projet : mai 2018</p> <p>Date de fin prévue : 30/09/2021</p>
<i>Coût estimatif du projet</i>	6 millions d'euros
<i>Financement AFD</i>	Subvention (3 millions d'euros)
<i>Autres financements</i>	Subvention de la Fondation Bill et Melinda Gates (3 millions d'euros)
<i>Objectif global du projet</i>	Accroître l'autonomisation des femmes et des jeunes pour faciliter la réalisation du dividende démographique
<i>Objectifs spécifiques</i>	Promouvoir l'exercice de comportements plus sûrs en matière de santé sexuelle et reproductive
<i>Notation du projet sur le genre</i>	<p>Notation CAD du projet au stade de l'identification : 2</p> <p>Notation CAD du projet au stade de l'instruction : 2</p> <p>Notation CAD du projet au stade de l'octroi : 2</p>
Les acteurs en charge de la mise en œuvre du projet	

<i>ONG RAES</i>	En charge de la coordination de l'ensemble des activités du projet
<i>Keewu Production</i>	Co-production de la série avec l'ONG RAES
<i>Equipop</i>	Assistance technique sur les messages véhiculés par la série, notamment concernant les violences de genre ou la prise en compte des masculinités Appui à l'organisation des actions communautaires au Burkina Faso et au Niger et formation des ONG locales
Les actions prévues	
<i>Composante 1</i>	Écriture, tournage et diffusion de la troisième saison de la série (30 épisodes) et développement des premiers épisodes (25) de la saison 4
<i>Composante 2</i>	Production de contenus supports (doublage des épisodes de la saison 2 et 3 en anglais et cinq langues locales, adaptation radiophonique des saisons 2 et 3, développement d'une websérie et d'une stratégie digitale)
<i>Composante 3</i>	Organisation d'animations communautaires (ciné-clubs, caravanes de sensibilisation, lignes d'écoute)
Les publics visés	
<i>Public visé 1</i>	Pour les actions média : 15-35 ans
<i>Public visé 2</i>	Pour les actions communautaires : 15-25 ans

La conception du projet

Un projet initié par l'ONG RAES et soutenu dans un premier temps par le Fonds français Muskoka

Le projet « C'est la vie » a été impulsé en 2010-2011 par l'ONG RAES. S'appuyant jusqu'à cette époque exclusivement sur la radio, l'ONG a souhaité expérimenter la diffusion d'un programme télévisuel dans le domaine de la santé sexuelle et reproductive, en s'inspirant de l'approche développée par le producteur mexicain Miguel Sabido d'éducation par le divertissement⁷⁹ »).

L'ONG a produit un premier épisode pilote, dont le scénario a été écrit par des auteurs sénégalais, en s'appuyant sur un financement du Ministère de la santé du Sénégal et le soutien technique de l'Institut français de Dakar. Cet épisode pilote a ensuite été présenté par l'Ambassade de France aux agences des Nations unies du Fonds français Muskoka (OMS, ONU Femmes, UNICEF et UNFPA) qui ont donné leur accord pour soutenir le projet. Les deux premières saisons ont ainsi été principalement financées par le Fonds français Muskoka, mais ont également bénéficié d'un soutien du gouvernement canadien et de la Fondation Gates.

On a présenté le projet à l'Ambassade de France qui était membre du comité technique du Fonds français Muskoka. Les agences n'étaient pas enchantées au départ, car c'était assez révolutionnaire de travailler sur la production d'une série. L'OMS et ONU Femmes étaient toutefois très intéressées et la principale question en suspens était : s'il y a une diffusion, sur quelle chaîne ça sera diffusé et combien de personnes seront touchées. [...] On a obtenu l'accord de TV5 et on a retravaillé sur la qualité de la série en s'appuyant notamment sur une recherche formative. On a ensuite refait le pilote et à partir de là on a eu le financement des agences pour conduire une saison entière.

Le projet s'est appuyé dans sa conception sur des données de contexte, produites notamment par UNFPA, qui font état d'un important manque d'information sur la santé sexuelle et reproductive dans les pays du Sahel⁸⁰.

Un soutien financier de l'AFD et de la Fondation Gates pour financer la poursuite du projet et la diversification des activités

Afin de compenser la baisse annoncée des subventions obtenues dans le cadre du Fonds français Muskoka, l'ONG a été invitée à se rapprocher de l'AFD pour financer la suite de la série. Une demande de financement a ainsi été instruite en 2017 pour financer deux prochaines saisons de la série à la télévision, mais

⁷⁹ Basée, en partie, sur des théories de sciences sociales, l'éducation par le divertissement repose sur la création de contenus médiatiques – télévisés, mobiles, radiophoniques – visant à la fois à divertir et transmettre des messages préventifs.

(Source : [ONG RAES](#))

⁸⁰ Source : Fiche de présentation du projet.

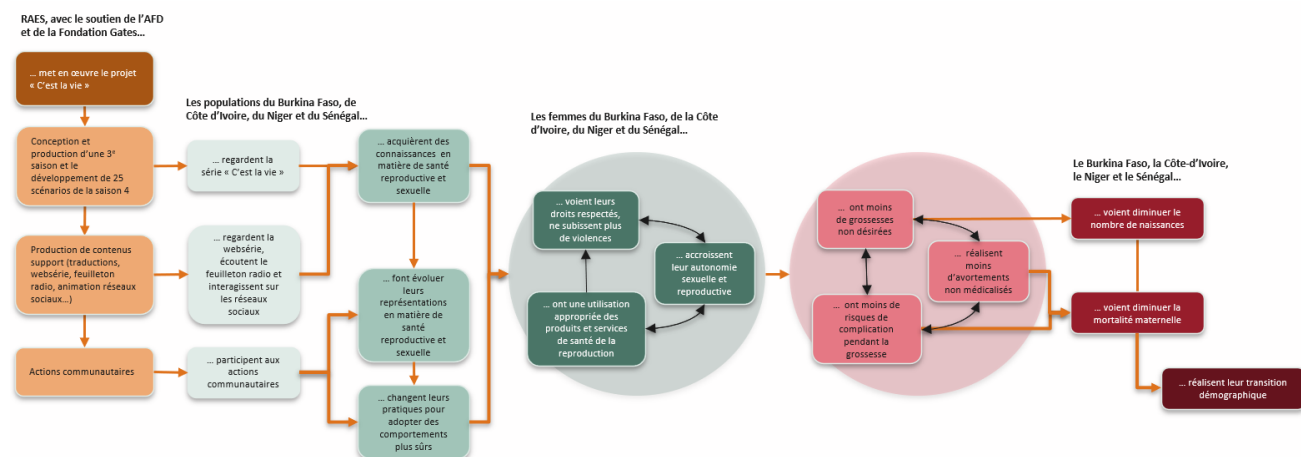
également diversifier les supports de diffusion de la série (radio, websérie) et organiser des ateliers de discussion autour des contenus produits. Un co-financement a été obtenu auprès de la Fondation Bill and Melinda Gates, acteur dynamique sur les questions de genre. Il s'inscrit dans le cadre du partenariat signé en octobre 2016 par l'AFD avec ce bailleur pour le financement de projets dans le secteur de la santé et de l'assainissement.

Les quatre agences des Nations unies sont toujours parties prenantes du projet et interviennent principalement en expertise technique, notamment sur la validation des messages diffusés par la série.

Présentation de la logique d'intervention du projet

Le schéma ci-dessous, appelé logique d'intervention, présente les effets attendus du projet « C'est la vie » sur les populations du Burkina Faso, de Côte d'Ivoire, du Niger et du Sénégal. Il a été construit à partir des documents d'instruction du projet et discuté ensuite avec l'ONG RAES et l'AFD.

Figure 86: Logique d'intervention du projet "C'est la vie" à partir de 2018



L'efficacité du projet repose sur trois étapes clés sur lesquelles nous reviendrons dans la troisième partie de l'étude de cas⁸¹ :

- L'acquisition de connaissances des populations touchées par la série et les actions communautaires en matière de santé sexuelle et reproductive;
- L'évolution des représentations des populations;
- Les changements de comportements et de pratiques des populations.

⁸¹ L'efficacité du projet repose ainsi sur l'approche cognitive du modèle CAP (Connaissances, attitudes, pratiques) que l'on retrouve fréquemment dans les programmes de santé.

Zoom sur l'intégration du genre dans le projet

Le projet est centré autour de la thématique de la santé sexuelle et reproductive qu'il englobe de façon assez complète en traitant notamment les sujets suivants : la planification familiale et la contraception, les violences conjugales, les mutilations génitales féminines, les violences sexuelles et les mariages d'enfants. Si la saison 1 est principalement axée autour des parcours de vie de femmes travaillant dans un centre de santé, la série a diversifié ses personnages à partir de la saison 2 et mis en lumière les enjeux rencontrés également par les adolescent.es en matière d'éducation à la sexualité, en lien notamment avec l'une des priorités du Fonds français Muskoka⁸².

L'objectif central du projet est de favoriser une « meilleure maîtrise des femmes dans leur choix en matière de reproduction et de sexualité »⁸³. Une place importante est accordée aux questions de genre à travers la déconstruction des normes sociales sur des thèmes variés tels que la contraception et la planification familiale, les violences faites aux femmes ou les mutilations sexuelles. La série s'adresse aux femmes et aux hommes et la majeure partie des actions communautaires proposées visent également un public mixte.

Le projet présente certaines limites dans sa prise en compte du genre, qui ont été recensées dans une étude menée en juin 2020 pour la Division santé et protection sociale :

L'approche mass media est très efficace sur le nombre de personnes touchées, mais rencontre aussi des incompatibilités avec l'approche genre : les messages ne sont pas différenciés, certains thèmes ne peuvent être abordés (homosexualité, avortement) sous peine que la série ne soit pas diffusée⁸⁴.

UNE APPROCHE GENRE INITIÉE PAR LA CONTREPARTIE ET ACCOMPAGNÉE PAR LES AGENCES DES NATIONS UNIES ET EQUIPOP

D'après plusieurs des acteurs que nous avons interrogés, la volonté de mettre en scène les difficultés rencontrées par des femmes en matière de santé sexuelle et reproductive ainsi que de déconstruire certaines normes sociales était une volonté initiale de l'ONG RAES. Les agences des Nations unies, notamment UNFPA, se sont toutefois fortement impliquées, dès la saison 1, pour renforcer la qualité des messages véhiculés et la prise en compte du genre :

On fournissait de la documentation, des études de cas. Sur cette base, les auteurs arrivaient à de premiers drafts de scénarii qui étaient ensuite revus par nos soins. [...] Entre la deuxième et

⁸² « Garantir l'accès des adolescents et en particulier des adolescentes aux droits et à la santé sexuels et reproductifs. »

⁸³ Source : Fiche de présentation du projet.

⁸⁴ Source : Genre et santé sexuelle et reproductive. Capitalisation des projets de la division Santé et protection sociale de l'Agence française de développement

troisième saison, on s'est rendu compte qu'il fallait aller encore plus loin sur les stéréotypes sexistes, notamment à travers la mise en scène. Le texte pouvait être très « gender sensitive », mais les réflexes et les vieilles habitudes revenaient dans le naturel des acteurs et des mises en scène. Ça a été un point important dans la troisième saison qui était sur le désir, la puberté.

Par ailleurs, à partir de la saison 2, la contrepartie s'est également appuyée sur l'ONG française EQUIPOP dans la relecture des scénarios et la sensibilisation des scénaristes sur la question du genre. Dans le cadre de la préparation de la saison 4, deux webinaires ont par exemple été organisés avec les scénaristes sur la question des masculinités et des violences faites aux femmes.

La prise en compte du genre a été peu abordée dans le dialogue de l'AFD, avec la contrepartie et d'après l'ensemble des acteurs interrogés, la validation des messages véhiculés par la série reste encore la mission centrale des agences des Nations unies. L'AFD a néanmoins insisté pour que des indicateurs désagrégés par sexe soient renseignés dans le cadre du suivi du projet.

UN PROJET QUI S'APPUIE EN PARTIE SUR LE RETOUR DES BENEFICIAIRES

Depuis la saison 3, les scénarios conçus dans le cadre du projet sont testés auprès du public cible de la série (des jeunes de 15 à 35 ans), dans le cadre de focus group. Les participant.es sont invité.es à relire les scénarios et à réagir. Dans le cadre de la préparation de la saison 4, l'ONG envisage de faire évoluer un peu le mode de faire, la lecture de scénarios pouvant être techniques pour des publics non habitués, et pourrait proposer à un panel de spectateurs des « lectures » des scénarios par les acteurs/trices de la série.

La mise en œuvre du projet

Des opérateurs sensibilisés à la question du genre

Les différents opérateurs de mise en œuvre du projet ont été formés aux enjeux de genre et d'égalité femmes-hommes, notamment par l'ONG RAES.

Dans le cadre des activités de conception et de production de la série télévisuelle, les scénaristes sont formé.es et accompagné.es pour intégrer cette dimension à leurs scénarios. Les acteurs/trices de la série ont également été sensibilisé.es.

Les scénaristes sont très ouverts aux formations Equipop. Leur travail c'est de raconter des histoires. Nous, le nôtre, c'est que les messages qui sont dans leur bouche soient de bons messages. Le système qu'on a trouvé avec des séminaires permet d'avoir je l'espère le genre qui soit vraiment pris en compte.

On a aussi intégré la sensibilisation des acteurs sur les questions de genre, de SSR. Enjeux de planification familiale, de mariage forcé. Il y avait un vrai travail qualitatif avec certains acteurs/actrices qui sont par la suite devenus des ambassadeurs. Il y a eu un apport qualitatif notable. On avait de jeunes acteurs/actrices qui étaient mieux formés sur ces questions.

Dans le cadre des actions communautaires, les opérateurs de terrain ont reçu des formations de trois à quatre jours les préparant à l'animation basée sur le kit « C'est la vie ». Le contenu de ces formations permettait notamment d'aborder les objectifs et le fonctionnement du projet, le concept de genre, l'approche par les droits en santé sexuelle et reproductive, les techniques de communication, la posture d'animation et le contenu du kit. Cependant, les animateurs/trices formé·es retiennent surtout l'avoir été sur les techniques d'animation spécifiques aux outils « C'est la vie » :

J'ai été formée pour pouvoir utiliser le kit d'animation. Dans mon organisation, on faisait déjà de l'animation, mais de manière différente. Là, c'était comment utiliser le kit et comment engager le débat avec les participants après la diffusion, et comment faire passer les messages clés.

À l'issue des formations, un système d'échanges via WhatsApp a été mis en place entre l'ONG française EQUIPOP et les animateurs/trices de leurs pays d'intervention (Burkina Faso et Niger) afin d'apporter des compléments d'information.

Bilan des réalisations du projet depuis 2018

Le tableau ci-dessous recense les principales actions mises en œuvre dans le cadre du projet « C'est la vie » depuis 2018.

Tableau 7: Bilan des réalisations du projet C'est la vie depuis 2018

Types d'actions	Actions mises en œuvre	Publics touchés
<i>Action 1 : Conception, production et distribution de la série</i>	Plusieurs séminaires organisés avec les scénaristes sur la prise en compte du genre	Scénaristes
	Sensibilisation des acteurs/trices de la série sur la prise en compte du genre	Acteurs/trices
	Traduction des épisodes de la saison 1 et 2 en wolof, bambara, haoussa peul et anglais	NA
	Production de la saison 3 de la série (30 épisodes en français)	NA
	Diffusion de la saison 3 de la série sur TV5 Monde depuis juillet 2020	Aucune donnée d'audience disponible pour la saison 3

Action 2 : Production de contenu	Adaptation et traduction des épisodes radiophoniques (saisons 1 et 2) 31 épisodes en français 93 épisodes en bambara, wolof et haoussa	NA
	Diffusion des épisodes radiophoniques sur RFI	4-5 millions d'auditeurs/trices par épisode ⁸⁵ 1 ^{er} podcast en français sur l'application Apple podcast en août 2019
	Animation sur les réseaux sociaux	<ul style="list-style-type: none"> Facebook 178 299 fans sur Facebook en août 2019 (dont 45% de femmes) situées notamment au Sénégal (23%), au Mali (19%), en République Démocratique du Congo (11%), en Guinée (11%) et en Côte d'Ivoire (11%). Les deux tranches d'âges les plus représentées sont les 18-24 ans (62%) et les 25-34 ans (25%). 295 000 fans sur Facebook en juillet 2020. YouTube 5,4 millions de vues sur YouTube en août 2019. Les femmes représentent 67% des audiences. La pyramide des âges est plus étalée que sur Facebook : les 25-34 ans représentent 37% des audiences, les 18-24 ans 34% et les 35-44 ans 14%. 23,2 millions de vues sur YouTube en juillet 2020. Instagram 6 616 abonnés Instagram en août 2019 (dont 59% de femmes) principalement situées au Sénégal (47%), notamment à Dakar (30%). 21 800 abonnés Instagram en juillet 2020.
Action 3 : Actions communautaires	Recrutement des opérateurs partenaires	23 ONG partenaires au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, au Niger et au Sénégal
	Formation des opérateurs	100 opérateurs formés à l'utilisation du kit
	Sensibilisations de masse & causeries éducatives	2 000 activités menées 50 000 personnes touchées

⁸⁵ Il s'agit de données mesurées à partir d'un bassin d'auditeurs potentiels

D'après la contrepartie un des obstacles clés dans le suivi de la mise en œuvre du projet est l'absence de données d'audience fiables sur la série. Aucune information n'est disponible aujourd'hui concernant la saison 3 financée par l'AFD, mais une enquête a été réalisée suite à la diffusion de la deuxième saison et 20 millions de téléspectateurs⁸⁶ auraient vu au moins un épisode sur TV5 Monde, A+ ou une chaîne nationale⁸⁷.

Des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des actions communautaires

D'après les acteurs interrogés, une des principales difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du projet concerne le retard avec lequel les actions communautaires ont été déployées. Celles-ci ont en effet démarré au début de l'année 2020 soit un an et demi après le début du projet.

Ce décalage s'explique notamment par la gouvernance relativement complexe et le nombre important d'acteurs impliqués dans le pilotage du projet (AFD, Fondation Bill et Melinda Gates, agences onusiennes) qui a pu ralentir la prise de décision et la mise en mouvement, notamment en ce qui concerne les actions communautaires.

En outre, la crise sanitaire liée au coronavirus a eu un impact important sur la capacité de réalisation des actions prévues par les ONG du consortium. Si certaines actions ont pu avoir lieu avant l'arrêt des rassemblements, à partir de mars 2020, les autres ont été soit suspendues, soit transformées sur support numérique (visionnage des extraits à distance, puis discussions animées sur WhatsApp). La numérisation des actions a permis d'adapter le projet, mais touche surtout des jeunes en zones urbaines et scolarisés.

Lorsque les actions communautaires ont effectivement pu être réalisées en face à face, les animateurs/trices pointent quelques difficultés de mise en œuvre :

- La mobilisation des bénéficiaires, notamment pour les activités qui nécessitent de faire revenir les mêmes personnes plusieurs fois.
- Le maintien de l'attention des participants, notamment dans le cadre des sensibilisations de masse, qui s'appuient sur le visionnage d'un épisode. Les enquêtes déployées avant et après, ainsi que le visionnage long d'un épisode dans lequel le message est dilué peut rendre difficile le maintien de l'attention des participants, voire leur présence, lors de la discussion.

Des négociations compliquées avec les chaînes de télévision nationales

Une deuxième difficulté porte sur les négociations que l'ONG a menées avec les chaînes de télévision nationales, dès la saison 1 de la série.

⁸⁶ Source : enquête TNS SOFRES réalisée en 2017

⁸⁷ Il s'agit des chaînes nationales des 10 pays suivants : Bénin, Cameroun, Côte d'Ivoire, Guinée, Mali, Niger, République Démocratique du Congo, Sénégal, Tchad et Togo.

Les Nations Unies ont beaucoup payé les chaînes de télévision pour diffuser des campagnes, et elles sont maintenant habituées à être rémunérées pour du temps d'antenne. Mais nous, on ne produit pas des spots, on produit du contenu culturel. Donc on est allé sur la gratuité parce qu'ils n'envisageaient pas d'acheter le programme. Mais au Sénégal, la négociation a duré plusieurs mois, ils voulaient qu'on leur achète des plateaux télé pour compenser. [...] Sur les grosses chaînes de télé, on essaie de négocier, mais c'est très long, on a recruté une chargée des relations média pour gérer ça.

Des bénéficiaires qui expriment un besoin important d'information en matière de santé sexuelle et reproductive

Nous présentons ci-dessous de premiers indices concernant l'adhésion des bénéficiaires aux actions proposées.

Les entretiens que nous avons réalisés auprès de 10 bénéficiaires d'actions communautaires en Côte d'Ivoire confirment le besoin d'informations des publics ciblés par le projet ⁸⁸. Les principales motivations des jeunes bénéficiaires interrogés pour participer sont la volonté d'accéder à des connaissances sur la santé sexuelle et reproductive (7/10) et l'intérêt pour la thématique de l'action (2/10) :

Je voulais approfondir certaines connaissances. On en parle, mais on n'a pas des informations sûres sur les méthodes contraceptives. (F)

Pour avoir plus d'infos pour ne pas contracter le VIH ou des MST. (H)

Une enquête réalisée en 2019 par l'Université Drexel de Philadelphie⁸⁹ auprès de 1 138 téléspectateurs de la série au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, au Niger et au Sénégal confirme l'adhésion des publics à « C'est la vie » :

- 70% des personnes interrogées sont tout à fait convaincues que les informations sur la santé véhiculées par la série sont exactes
- 98% recommanderaient la série à d'autres personnes
- 92% déclarent être intéressées à l'idée de participer à un débat thématique suite au visionnage de la série.

Les effets du projet sur les bénéficiaires

Nous présentons ci-dessous de premiers éléments de preuve concernant les effets du projet « C'est la vie » sur les connaissances, les représentations et les pratiques des publics touchés.

⁸⁸ Sur les 10 jeunes interrogés, quatre connaissaient la série et deux la regardaient dont une très fréquemment.

⁸⁹ Source : « C'est la vie ! » 2019 Online evaluation report, Université Drexel

NB : Les éléments de preuve collectés concernant les effets de la diffusion de la série portent sur les deux premières saisons « C'est la vie » qui n'ont pas été financées par l'AFD et proviennent d'études réalisées par les Universités de Californie et Drexel pour l'ONG RAES⁹⁰.

Concernant l'acquisition de connaissances

De premiers indices, collectés à partir de l'enquête de l'Université de Drexel précédemment et d'une étude menée par l'Université de Californie en Guinée permettent d'affirmer que le projet contribue à renforcer l'acquisition de connaissances des publics touchés, en matière de santé sexuelle et reproductive :

- 90% des téléspectateurs/trices de la série interrogé.es ont entendu parler de la contraception d'urgence contre 70% des personnes interrogées qui ne regardent pas la série⁹¹ ;
- 73% des personnes qui ont été exposées à un visionnage ciblé de la série considèrent que les mutilations sexuelles féminines peuvent avoir des conséquences mortelles contre 55% des personnes non exposées⁹².

Cette tendance est confirmée par les entretiens que nous avons réalisés auprès de 10 bénéficiaires d'actions communautaires en Côte-d'Ivoire. En effet, huit des dix jeunes interrogé.es (5 femmes et 3 hommes) considèrent qu'ils/elles ont appris des choses qu'ils/elles ne savaient pas avant de participer à l'action, notamment en ce qui concerne les moyens de contraception et la planification familiale :

Oui, beaucoup plus sur la contraception. Je parlais de pilule du lendemain. On utilise sans lire la notice, sans faire attention, mais ce sont des choses qui peuvent te tuer si tu l'utilises trop souvent, qui sont dangereuses. Et qu'il faut voir un médecin avant de prendre une méthode de contraception, car on est toutes différentes, et il faut adapter la méthode à chaque personne.
(F)

Certain.es de ces jeunes précisent que les informations reçues ne sont pas aisément accessibles par d'autres moyens :

Elle m'a appris beaucoup de choses que je ne connaissais pas du tout, que j'ignorais totalement parce qu'en Afrique c'est compliqué de parler de ces sujets avec des adultes plus âgés, qui nous disent qu'on est trop jeunes, qu'on est encore des enfants, nous demandent pourquoi on veut savoir ce genre de choses-là. Si vous vous rendez dans les hôpitaux, ils ne sont pas accueillants, ils nous disent qu'on est trop jeunes, nous demandent pourquoi on veut savoir ça, ils nous pointeront du doigt. Ce qui fait que les jeunes filles de mon âge ont beaucoup peur de poser ce genre de question, du mal à avoir des informations et donc s'adonnent à des pratiques dont

⁹⁰ Ces deux études sont brièvement décrites en annexe.

⁹¹ Source : « C'est la vie ! » 2019 Online evaluation report, Université Drexel

⁹² Source : Université de Californie. On notera que les personnes non exposées sont celles qui n'ont pas participé à la séance de visionnage thématique. Il peut néanmoins s'agir de téléspectateurs/trices de la série.

elles ne connaissent même pas les conséquences. (F)

Les deux autres jeunes (1 homme, 1 femme) considèrent qu'ils/elles étaient déjà relativement bien informé·es (cursus universitaire en pharmacie pour l'un ; intérêt pour la thématique et expérience avec une ONG pour l'autre), et que l'action est plutôt venue confirmer leurs connaissances.

Concernant les changements de représentation

Plusieurs éléments de preuve ont été collectés concernant une contribution du projet à une évolution des représentations en matière de santé sexuelle et reproductive. Nous nous appuyons ici en premier lieu sur l'étude menée en 2019 et 2020 par l'Université de Californie.

- 48% des personnes qui ont été exposées à un visionnage ciblé de la série estiment qu'on peut forcer son partenaire à avoir une relation sexuelle contre 75% des personnes non exposées ;
- 46% des personnes qui ont été exposées à un visionnage ciblé de la série considèrent que le contrôle des naissances doit être évité contre 67% des personnes non exposées ;
- 60% des personnes qui ont été exposées à un visionnage ciblé de la série considèrent que la contraception est socialement acceptable contre 46% des personnes non exposées.

Ici encore, les entretiens menés confirment la capacité du projet à agir positivement sur la déconstruction des normes sociales. Outre les deux jeunes déjà bien informé·es qui se sont vu·es conforté·es dans leurs perceptions, six des dix jeunes interrogé·es (4 femmes, 2 hommes) considèrent qu'ils/elles ont changé d'avis ou de perception suite à leur participation à une action communautaire « C'est la vie » :

On a parlé des règles, que c'était sale, alors que pas du tout, donc j'ai une autre vision de la chose maintenant, je n'ai pas à avoir honte de ce point-là, et ça j'ai beaucoup apprécié. (F)

Lorsqu'on n'est pas protégé, on prend des risques de nombreuses maladies, donc ça m'a fait réfléchir à l'importance des moyens de contraception. (H)

Concernant les changements de pratiques

Enfin, la collecte réalisée auprès de bénéficiaires d'actions communautaires permet également d'affirmer que le projet est susceptible d'agir sur les pratiques des bénéficiaires. Sept des dix jeunes interrogé·es (3 femmes, 4 hommes) déclarent avoir changé leurs comportements depuis leur participation à l'action communautaire, notamment en ce qui concerne la contraception :

Oui, maintenant, je préfère me protéger quand j'ai des rapports. Et ma compagne n'utilise la pilule du lendemain plus que très très rarement. (H)

Après cette formation, j'utilise maintenant les méthodes contraceptives. Avant, il y avait

tellement de préjugés. Maintenant je vois qu'il y a du bien-fondé, je mets en pratique cette formation. (F)

Sept des dix jeunes interrogé·es ont eu l'occasion d'aborder avec leurs proches – plutôt des ami·es que la famille – la thématique de l'action communautaire à laquelle ils/elles ont participé. Ainsi, ces proches ont pu à leur tour acquérir de nouvelles connaissances et éventuellement faire évoluer leurs représentations ou leurs pratiques :

Mes amis, il y en a qui étaient contre le fait que je dise qu'on ne doit pas utiliser la pilule du lendemain plusieurs fois dans le mois. Eux, ils demandaient à la fille de prendre la pilule du lendemain au moment du rapport, et ne savaient pas que ça pouvait lui causer des problèmes. Je crois qu'ils ont compris, et qu'ils ne le font plus. (H)

Oui, on parle de l'excision, parce que de nos jours il y a des parents qui forcent à faire des excisions, et on leur dit que ce n'est pas bien, qu'il faudrait qu'ils arrêtent. Si vous parlez et que vous approfondissez, que les filles peuvent avoir le VIH parce que quand ils font des excisions c'est plusieurs à la fois, il y a des parents qui changent d'avis. (F)

Il est à noter que ce dernier verbatim encourage à la prudence quant à la portée des messages transmis. En effet, ici, la participante indique utiliser l'argument du VIH pour convaincre sa famille de ne plus pratiquer l'excision, et non l'argument du droit à disposer de son corps, par exemple.

Les effets du projet sur les pratiques de la contrepartie en matière de prise en compte du genre

Si la contrepartie souligne qu'elle disposait déjà « d'acquis » pour favoriser la prise en compte du genre dans le projet, plusieurs personnes interrogées soulignent que la collaboration nouée avec EQUIPOP dans le cadre du projet lui a permis de renforcer ses pratiques et de notamment s'assurer que la série ne véhicule pas de stéréotypes sexistes.

La directrice de l'ONG RAES a participé, dans le cadre d'un autre projet financé par l'AFD (Bruits de tambour), à une formation spécifique sur le genre, organisée au siège de l'AFD et animée par le cabinet EGAE.

Les perspectives du projet

Les personnes interrogées soulignent que le principal enjeu auquel sera confronté le projet à l'avenir porte sur le développement des actions communautaires. En effet, le pari de la contrepartie est que le projet ne produira de réels effets en matière de changement de représentations et de pratiques, que si la diffusion de la série est articulée avec des temps d'échange et de discussion. Un kit d'animation a ainsi été conçu qui est actuellement en train d'être numérisé. Outre l'utilisation par les 23

ONG partenaires de la contrepartie, ce kit pourra également être mobilisé par les antennes nationales des 4 agences onusiennes impliquées dans le projet.

MONOGRAPHIE N° 2 : LIGNE DE CRÉDIT TSKB- COMPOSANTE « EMPLOI DES FEMMES »

Le projet en un coup d'œil⁹³

Informations générales	
Nom et identifiant	Ligne de crédit TSKB, TCR1064
Division technique	Institutions Financières (IFP) ⁹⁴
Contrepartie	La banque Türkiye Sinai Kalkinma Bankasi (TSKB), avec des représentations à Istanbul, Ankara et Izmir. C'est une banque de développement privée créée en 1950 à l'initiative de la Banque Mondiale et de la Banque Centrale Turque. Elle est contrôlée majoritairement par ISBANK, un des principaux groupes bancaires privés de Turquie. Le reste du capital se répartit entre différents actionnaires privés et publics. Malgré son actionnariat majoritairement privé, TSKB a conservé son mandat initial de mise en œuvre des politiques publiques sur l'offre de prêts à moyen et long terme, des services de courtage et d'appuis techniques aux entrepreneurs turcs.
Pays	Turquie
Calendrier	Démarrage effectif à la date de signature : 7 Décembre 2016 Date de fin : Janvier 2020
Coût estimatif	100.600.000 EUR
Financement AFD	Prêt (100 millions d'euro)
Autres financements	TSKB (528.000 euros pour le programme d'assistance technique/AT) ⁹⁵
Objectif global ⁹⁶	Accompagner la mise en conformité des entreprises avec la réglementation turque, en matière de santé et sécurité au travail et sensibiliser les entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises (PME) ⁹⁷ , aux questions liées à l'emploi des femmes et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, avec le souci de créer des synergies entre les acteurs existants (organisations professionnelles, organisations non gouvernementales/ONG, entreprises)

⁹³ Le projet comprend deux composantes : 1) la santé et la sécurité au travail, et 2) l'emploi des femmes. Ce tableau donne un bref aperçu des deux composantes du projet, mais la monographie se concentre sur la composante "Emploi des femmes".

⁹⁴ IFP à l'époque mais désormais SYF – Systèmes financiers.

⁹⁵ Lors de l'instruction, le montant estimé pour le programme d'assistance technique (AT) sur la période de quatre ans (2017-2020) était estimé entre 445.000 euros et 565.000 euros. (Source : CTR1064 Bi-Annual Report_July 2020).

⁹⁶ Source : NCA

⁹⁷ Bien que les documents d'instruction et d'octroi du projet identifient les PME comme cibles prioritaires, l'évaluation à mi-parcours de la première année a montré que l'outil et l'approche de travail n'étaient pas adaptés pour ces cibles. Dans ce sens, le projet a finalement priorisé les « mid-cap » entre 300 et 3.000 employés.

<i>Objectifs spécifiques⁹⁸</i>	<p><u>Objectif 1 (composante santé et sécurité)</u>: Accompagner la mise en conformité des entreprises avec la réglementation turque en matière de santé et sécurité au travail.</p> <p><u>Objectif 2 (composante emploi des femmes)</u>: Sensibiliser les entreprises, en particulier les PME⁹⁹, aux questions liées à l'emploi des femmes et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.</p>
<i>Notation du projet sur le genre</i>	<p>Notation CAD du projet au stade de l'identification : 2</p> <p>Notation CAD du projet au stade de l'instruction : 2</p> <p>Notation CAD du projet au stade de l'octroi : 2</p>
Les acteurs en charge de la mise en œuvre de la composante « Emploi des femmes »	
<i>TSKB</i>	En charge de la mise en œuvre du projet, de l'utilisation des fonds, du suivi de l'état d'avancement du projet et de la mise en œuvre de l'AT.
<i>Mikado</i>	Assistance technique pour l'adaptation de l'outil « <i>Gender Equality Toolkit</i> » lors de la phase de conception du projet, et pour l'évaluation de la première année de mise en œuvre de l'outil et de la ligne de crédit.
Les actions prévues sous la composante « Emploi des femmes »	
<i>Ligne crédit</i>	<ul style="list-style-type: none"> Adaptation d'un outil « <i>Gender Equality Toolkit</i> » pour l'élaboration d'autodiagnostic sur l'emploi des femmes et l'égalité de genre et le développement de plans d'actions au sein des entreprises. Octroi du crédit selon des critères d'éligibilité et accompagnement pour la mise en place et le suivi du plan d'actions.
<i>Assistance Technique (AT)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Formation des équipes de TSKB. Promotion de la ligne de crédit et l'outil. Certification FEM pour TSKB¹⁰⁰ et ses filiales, et appui aux entreprises intéressées. Études sur l'égalité de genre au travail et l'emploi des femmes. Animation de la thématique genre et emploi des femmes au sein de la <i>Sustainable Development Association</i> (SKD). Communication et suivi.
Les publics visés par la composante « Emploi des femmes »	
<i>Public principal</i>	PME et entreprises mid-cap (300-3.000 employé.es) porteuses d'un projet d'investissement et souhaitant favoriser l'emploi des femmes et l'égalité de genre sur le lieu de travail.
<i>Autres publics</i>	TSKB et son écosystème.

⁹⁸ Source : NCA

⁹⁹ Voir note de bas de page n°21

¹⁰⁰ Dans le cadre de l'assistance technique de la Banque mondiale, en 2011 KAGIDER a développé le modèle d'égalité des sexes pour la Turquie (FEM) en se concentrant sur l'égalité des chances sur le lieu de travail.

La conception du projet

Un projet proposé par TSKB et s'inscrivant dans la volonté de l'AFD de faire face aux défis en matière d'emploi des femmes en Turquie

Depuis l'ouverture de son agence en Turquie en 2005, l'AFD a concentré son soutien sur des thématiques telles que les ressources naturelles/la biodiversité, l'environnement/l'énergie/le climat, les infrastructures et le développement urbain, l'agriculture et la sécurité alimentaire. À partir de 2013-2014, l'agence commence à s'intéresser et à explorer des questions plus sociales, en particulier l'emploi des femmes. Cet intérêt et le travail de prospect mené par l'agence de manière proactive étaient notamment motivés par le processus de définition CIT Genre (2014-2017), auquel l'agence aurait activement participé, et par son implication dans une étude pilotée par le siège de l'AFD sur l'accès et le maintien des femmes dans l'emploi de qualité dans 3 pays méditerranéens (Maroc, Tunisie et Turquie).

Ainsi, en 2014, l'agence a lancé une plateforme de bailleurs bilatéraux et multilatéraux présents en Turquie sur l'emploi des femmes et commence un travail de prospection ainsi que des recherches sur la thématique, avec un accent mis sur les dispositifs de garde à la petite enfance accessibles et de qualité. Ces efforts et démarches ont positionné l'AFD comme un acteur impliqué sur ces questions.

L'AFD était connue pour financer de grandes infrastructures, mais pas sur ces thématiques-là. Il a fallu se positionner pour avoir de la légitimité pour travailler avec de gros bailleurs sur ce sujet en particulier. Cela a créé un dialogue, de la visibilité sur ce thème, ce qui a permis de positionner l'AFD sur ce sujet-là.

En 2016, TSKB, partenaire de l'AFD depuis 2006 sur les questions environnementales et climatiques, souhaitait diversifier son portefeuille de crédit et se positionner sur le secteur social pour répondre aux défis du pays. Reconnaisant les efforts et démarches récentes de l'AFD dans ce domaine, TSKB a donc proposé à l'agence de travailler ensemble sur la thématique de l'emploi des femmes.

Lors de la conception du projet, nous voulions créer de nouvelles lignes de crédit dans le secteur social. Nous voulions passer des enjeux énergétiques aux enjeux sociaux, nous voulions nous diversifier, et la question du genre semblait importante et transformatrice pour la Turquie. Nous recherchions un partenaire pour cela et dans cette recherche, nous avons contacté l'AFD, car nous connaissions leur stratégie genre et ils ont montré beaucoup d'intérêt. En premier lieu, nous leur avons également proposé de travailler sur la question de la santé et de la sécurité au travail¹⁰¹.

¹⁰¹ NB : Les entretiens avec TSKB et les trois entreprises interrogées se sont déroulées en anglais. Ainsi, les témoignages recueillis dans la monographie ont été traduits de l'anglais au français par l'évaluatrice. Bien qu'elle ait été conçue comme

Un projet appuyé sur l'analyse du contexte et le dialogue avec des acteurs clé.

C'est sur la base d'analyses approfondies des données de contexte¹⁰² et de consultations avec des acteurs clé dans le pays, que TSKB a identifié l'importance de l'accès et maintien des femmes dans l'emploi pour le développement économique et social du pays, et a décidé de s'engager sur cette question.

Dans le classement de l'OCDE, la Turquie n'est pas vraiment performante : un taux moyen d'emploi des femmes de 30% ; c'est très faible. C'est le point de départ de la réflexion sur cette ligne de crédit. On sent qu'une de nos conditions en tant que banque de développement est d'améliorer la participation des femmes à la main-d'œuvre turque.

Lors de la conception du projet, TSKB et l'AFD ont identifié et étudié les mesures des autorités turques et les préoccupations de la Commission européenne quant aux progrès de la Turquie dans ce domaine. Elles ont fait aussi un travail de recensement des initiatives de différents acteurs dans le pays, dont les bailleurs bilatéraux et multilatéraux, qui avaient pour objectif une réduction des inégalités hommes-femmes, et identifié que dans le domaine professionnel, les initiatives se concentraient essentiellement sur le soutien à l'entrepreneuriat des femmes.¹⁰³

Zoom sur l'approche genre du projet

Le point de départ de la composante « Emploi des femmes » est, comme expliqué ci-dessus, un intérêt partagé de TSKB et l'AFD de travailler ensemble pour renforcer la participation des femmes turques au marché du travail. En premier lieu, l'AFD, sur la base d'une étude réalisée par l'agence en 2015, avait un fort intérêt à soutenir les services de garde d'enfants pour faciliter l'accès et le maintien des femmes sur le lieu de travail.

Cependant, quand l'agence et le siège de l'AFD ont commencé à faire des recherches plus approfondies sur la thématique du projet, ils se sont rendus compte que d'autres aspects rendent difficiles l'accès et le maintien des femmes sur le marché du travail, telles que la sous-représentation des femmes dans les espaces de décision, les différences de salaire, et les violences sexuelles et de genre. C'est ainsi, avec l'accord de TSKB, qu'ils ont décidé d'orienter la composante vers l'égalité de genre sur le lieu de travail avec l'objectif spécifique de « sensibiliser les entreprises, en particulier les PME, aux questions liées à l'emploi des femmes et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ».

UN PROJET INNOVANT QUI S'APPUIE FORTEMENT SUR LE CIT GENRE (2014-2017) ET L'EXPERTISE FRANÇAISE ET TURQUE

une traduction littérale, il se peut que certaines nuances n'aient pas pu être saisies, d'autant plus que l'anglais n'est pas la langue maternelle ni de l'évaluatrice ni des personnes interrogées.

¹⁰² Source : TSKB Concept Paper: Women's Employment in Turkey (pp. 8-17).

¹⁰³ Source: Fiche de présentation du projet / FPP (pp.3-4)

Selon la documentation étudiée, ce qui a été confirmé lors des entretiens avec les collègues de l'AFD et TSKB, la composante « Emploi des femmes » du projet était innovante à plusieurs titres. Non seulement la thématique, mais aussi la stratégie d'aborder l'emploi des femmes à travers le renforcement de l'égalité de genre dans le milieu de travail, étaient nouvelles pour l'AFD en Turquie et pour TSKB.

Nous avons commencé à travailler de manière totalement artisanale et nous avons co-construit un projet avec TSKB. Au départ, l'idée n'était pas tant l'égalité sur le lieu de travail mais plutôt l'emploi des femmes et les infrastructures qui peuvent améliorer l'accès et le maintien des femmes dans l'emploi. En fait, au début on ne connaissait pas l'outil français¹⁰⁴.

Même si personne n'était expert.e genre initialement, ni n'avait reçu de formation en la matière à l'agence, au TSKB, ainsi qu'au siège de l'AFD à ce moment-là, il a été décidé de ne pas mobiliser d'expert.es externes. Selon une personne interrogée fortement impliquée à ce stade du projet, l'agence s'étant renforcée sur le sujet de l'emploi des femmes durant son travail de prospect, il a été décidé de pas lancer de nouvelle étude de faisabilité, et d'écarter le recrutement d'une expertise genre.

Nous avons décidé de ne pas mobiliser d'experts externes, car nous avons compris qu'il s'agissait d'un projet innovant à la fois pour l'AFD et TSKB, et ce serait de même pour les consultants. Ce que nous avons reçu, c'est beaucoup de soutien de la part des services techniques du siège (...). Il y avait une bonne connaissance des questions d'emploi des femmes au siège et aussi de l'outil ANACT.

C'est ainsi que l'AFD et le TSKB ont impulsé la conception d'un projet pilote, qui a compté sur l'implication active de l'agence, à travers la référente genre et la directrice adjointe, et le soutien, à distance et sur place, de différentes équipes du siège : en particulier, la division des institutions financières (IPF), la division Éducation (EDU), et la Division de la formation professionnelle. La division d'appui environnemental et social (AES) s'est aussi impliquée travaillant en étroite collaboration avec la chefferie de projet au niveau d'IPF.¹⁰⁵

Le soutien d'AES s'est fortement basé sur les études déjà mentionnées menées sur le genre par l'AFD en zone méditerranéenne ainsi que par l'agence en Turquie et les outils méthodologiques du CIT Genre, spécifiquement, les boîtes à outils « Appui au secteur privé, entrepreneuriat et inclusion financière » et « Éducation, formation professionnelle et Emploi » et le guide méthodologique du dispositif « Avis DD ». ¹⁰⁶

¹⁰⁴ Ici, la personne interviewée fait référence à l'outil de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) dont nous faisons référence ci-dessous.

¹⁰⁵ Source : CID, p.3.

¹⁰⁶ Source: FPP, p.20.

La division AES a également identifié l'outil de diagnostic des écarts de situation entre les femmes et les hommes¹⁰⁷ de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), qui a ensuite été adapté au contexte et à la législation turque par le cabinet *Mikado Sustainable Development Consulting*¹⁰⁸. Mikado, qui a été identifiée par l'agence, avec l'accord de TSKB, a ensuite recruté un expert genre et s'est appuyé sur l'avis consultatif de l'ANACT.

L'AFD nous a mis en contact avec une société de conseil française qui avait développé une version française. Nous avons utilisé leur outil mais nous l'avons adapté au contexte turc, conformément à la législation et à la réglementation turques. (...) Il (l'expert genre) était avec nous pendant environ 2 mois. Nous avions déjà des connaissances mais nous voulions en avoir le plus possible.

UN PROJET QUI S'APPUIE SUR UN PARTENAIRE CONNU, SOLIDE ET OUVERT A L'INNOVATION, QUI A COMPRIS LES BESOINS ET LES INTERETS DU PUBLIC CIBLE ET DU PAYS

Ce projet a constitué le cinquième financement octroyé par l'AFD à TSKB. Depuis 2006, TSKB était un partenaire de l'AFD en Turquie sur des projets environnementaux.

Même si TSKB ne disposait pas d'une expertise genre, du fait de la qualité de la relation développée, de sa mission de service public, de son expertise et bonnes pratiques en matière de risques environnementaux et sociaux, de sa réputation, du profil de ses clients et de sa propre politique de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), la banque a été considérée comme une contrepartie adaptée aux thématiques à aborder par la ligne de crédit, y compris l'emploi des femmes, et aux modalités de mise en œuvre des lignes de crédit de l'AFD.

À ce moment-là, on n'avait pas d'expertise en genre, mais nous avons fait des recherches documentaires, nous avons rencontré des organisations en Turquie pour comprendre ce qui pouvait être réalisé, pour comprendre les tendances, les bonnes pratiques.

Dès le début de la conception du projet, TSKB a rapidement commencé à consulter ses clients pour comprendre leur intérêt à ce type de ligne de crédit. Il est rapidement devenu clair qu'il y avait de l'intérêt.

(On s'est rendu compte que) les entreprises sont de plus en plus sensibilisées à l'égalité des sexes. Il s'agit d'un investissement pour répondre aux besoins en la matière. C'est un problème de perception au sein de l'entreprise, le personnel et le directeur doivent être conscients de ce problème et des besoins de l'entreprise.

¹⁰⁷ En France, les entreprises de plus de 50 salariés ont obligation de réaliser un diagnostic des écarts de situation entre les femmes et les hommes. C'est dans ce cadre que l'ANACT a conçu un outil pour faciliter sa réalisation (Source : Site d'ANACT : <https://www.anact.fr/realiser-son-diagnostic-egalite-professionnelle>).

¹⁰⁸ Mikado est une entreprise sociale turque créée en 2007 et spécialisée sur l'impact durable et social.

UN PROGRAMME D'ASSISTANCE TECHNIQUE AMBITIEUX ET UN APPUI SOUTENU DE L'AFD POUR ASSURER LA CAPACITE GENRE ET LA PERENNITE DE RESULTATS

Lors de la conception du projet, TSKB s'est engagée à financer sur les fonds propres un programme d'AT à quatre ans (2017-2020) visant (i) le renforcement de ses capacités internes en matière de genre, (ii) la sensibilisation de ses clients et (iii) la création de synergies avec d'autres initiatives privées ou publiques existantes sur l'emploi des femmes et l'égalité de genre. L'objectif ultime de l'AT était d'avoir un effet au niveau de l'écosystème de TSKB pour assurer la pérennité des résultats du projet¹⁰⁹. L'AFD de sa part, s'est engagée à faciliter l'interaction et la mise en place de partenariats entre TSKB et des acteurs impliqués dans la promotion de l'emploi des femmes et l'égalité de genre sur le lieu de travail, au niveau de la Turquie et au niveau international

Cet engagement fort de TSKB est perçu par les personnes interrogées, et est également reflété dans la documentation du projet, comme une volonté de la banque d'investir dans la thématique de genre, afin d'obtenir des résultats et de se positionner comme une banque exemplaire dans ce domaine.

C'est important la façon dont TSKB s'est approprié, s'est impliqué sur cette question. C'était un projet nouveau pour eux, et ils étaient motivés. Les membres de TSKB étaient convaincus de l'importance de ce sujet.

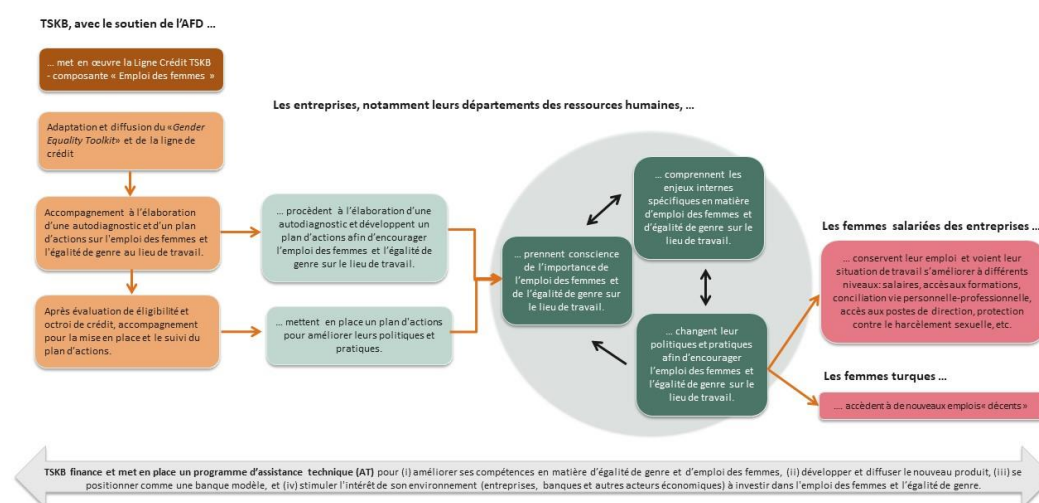
Présentation de la logique d'intervention

Comme mentionné ci-dessus, la composante « Emploi des femmes » prévoyait l'octroi de crédits à des entreprises pour le financement de leurs besoins d'investissements, selon des critères d'éligibilité précis, afin d'enclencher un processus volontariste d'amélioration de la situation de l'emploi des femmes et l'égalité de genre en leur sein et des engagements dans le cadre d'un plan d'actions. L'éligibilité de l'entreprise pour le crédit était déterminée par l'outil d'autodiagnostic développé par Mikado, le « Gender Equality Toolkit ».

Le schéma ci-dessous, appelé logique d'intervention, présente les principales activités, y compris l'AT, et les effets attendus de la ligne de crédit « Emploi des femmes ». Il a été construit à partir de la documentation du projet et des discussions avec TSKB et l'AFD.

¹⁰⁹ Source : NCA, p.11.

Figure 87: Logique d'intervention de la Composante « Emploi des femmes »



L'efficacité du projet sur les entreprises qui ont reçu le crédit repose sur trois étapes sur lesquelles nous reviendrons dans la troisième partie de la monographie :

- La prise de conscience de l'importance de l'emploi des femmes et l'égalité de genre sur le lieu de travail
- L'identification des enjeux internes spécifiques et, par conséquent, la compréhension et une plus grande connaissance de l'égalité de genre et de l'emploi de femmes dans les entreprises ;
- Le changement de politiques et de pratiques des entreprises.

La mise en œuvre du projet

Bilan des réalisations du projet

Le tableau ci-dessous recense les principales actions mises en œuvre sur la période Décembre 2016-Janvier 2020 sous la composante « Emploi des femmes », y compris celles de l'AT.

NB : Certaines données sont issues des entretiens menés lors de l'élaboration de cette monographie et d'autres sont issues des rapports de suivi élaborés par TSKB, notamment le Bi-Annual Report 2019, Bi-Annual Report (july 2020) et Summary and Impact of AFD (2019).

Tableau 8: Bilan des réalisations de la composante « Emploi des femmes »

Actions mises en œuvre	Publics touchés
Construction de l'outil « Gender Equality Toolkit » et son « User Manual »	NA
Formation en matière d'égalité de genre et emploi des femmes	Équipes de TSKB (aucune donnée sur le nombre de personnes)

	formées disponible)
Coordination et achat de livres du "Gender Equality Corner" de la bibliothèque de TSKB.	NA
Préparation des outils de communications (brochures et de vidéos informatives)	NA
Publication d'annonces sur la ligne de crédit et la thématique de genre et emploi des femmes sur les réseaux sociaux, les journaux et les magazines pertinents	Entreprises et institutions financières, monde des affaires et grand public (aucune donnée sur le nombre de lecteurs/ctrices disponible)
Organisation de conférences, séminaires, tables rondes et réunions sectorielles sur la ligne de crédit et la thématique de genre et emploi des femmes	Entreprises et institutions financières, monde des affaires et grand public (aucune donnée sur le nombre de participant.es disponible)
Visites individuelles aux entreprises pour diffuser la ligne de crédit	150 entreprises
Visites aux entreprises pour une sensibilisation plus poussée et une meilleure compréhension de la thématique	Départements des Ressources Humaines (RH) des entreprises (aucune donnée numérique disponible)
Accompagnement à l'élaboration de l'autodiagnostic et l'élaboration du plan d'actions	35 entreprises
Evaluation de l'éligibilité et, si favorable, octroi du crédit	NA
Validation et accompagnement à l'élaboration de l'autodiagnostic et l'élaboration du plan d'actions	16 entreprises de 14 secteurs différents
Publication/promotion d'études: " <i>Women Employment in Workplace and best cases for gender equality</i> "; " <i>Paving the Way for Women to Enter the Labor Force</i> "; <i>gender equality related papers/blog posts</i> ; et " <i>Gender Equality Scorecard for 81 Cities in Turkey</i> ".	NA
Obtention de la certification FEM (<i>Gender Equality Certification</i>) par TSKB et appui pour l'obtention du certificat FEM.	2 filiales de TSKB et 2 entreprises ayant obtenu le crédit
Projet pilote « <i>supply chain</i> » avec l'appui d'ESCARUS	1 des entreprises a obtenu le crédit (Koton) ainsi que ses 16 fournisseurs
Animation de la thématique de l'égalité de genre et l'emploi des femmes au sein de la <i>Sustainable Development Association</i> (SKD) : (i) direction du "Groupe de travail sur l'emploi des femmes" et (ii) gestion de la plate-forme « Esit Adimlar » recensant les meilleures pratiques des entreprises turques	NA
Participation au financement du deuxième tour du <i>CampusWin leadership program - Turkish Women's International Network & Bin Yaprak</i> .	Jeunes femmes (aucune donnée numérique disponible)

Une mise en œuvre sécurisée par le renforcement de capacités des équipes de TSKB

Les différentes équipes au sein de TSKB impliquées dans la mise en œuvre du projet, plus particulièrement les équipes « sales » et « marketing », ont été formées aux enjeux d'égalité de genre dans le milieu du travail et l'emploi des femmes (participations à des conférences, ateliers etc.), et, plus spécifiquement, à l'utilisation du « *Gender Equality Toolkit* ».

Il n'était pas seulement nécessaire de former des acteurs externes, des entreprises, mais aussi l'équipe de TSKB. Les équipes commerciales et marketing ont commencé à travailler sur un sujet qui n'était pas le leur. Ils ont dû faire du mentorat, ce qui a créé une énorme charge de travail.

Le personnel de TSKB a assisté à des conférences et événements sur la thématique de l'égalité de genre sur le lieu de travail et l'emploi des femmes. Les équipes de TSKB ont aussi participé aux formations internes organisées par TSKB et ont profité de l'établissement d'un "Gender Equality Corner" dans la bibliothèque de TSKB.

Des publics visés qui expriment un besoin important d'appui pour avancer sur l'égalité de genre et améliorer l'emploi des femmes

Bien que le rapport d'évaluation de la première année souligne que la principale motivation des entreprises était de pouvoir accéder au crédit, les entretiens auprès de 3 entreprises bénéficiaires ont démontré que les entreprises ont très vite compris et apprécié la contribution que le processus d'autodiagnostic et du plan d'actions pouvait leur apporter.

Nous en avons besoin de ce type d'appui des banques car cela nous offre non seulement du financement mais aussi nous permet d'ouvrir notre vision. La composante d'appui aux politiques et pratiques de genre était importante pour nous lors de la demande de ce crédit. C'est dans notre culture, nous étions intéressés et voulions aller plus loin. (Entreprise 1)

Notre engagement en faveur de l'égalité de genre a commencé il y a 3 ans. Lorsque nous avons demandé le crédit, nous travaillions déjà sur cette question et c'était très important pour nous, d'où vient notre intérêt de demander ce crédit. (Entreprise 3)

Ainsi, selon la documentation de suivi du projet et les entretiens, la composante « Emploi des femmes » s'est révélée très pertinente en raison des inégalités de genre à différents niveaux dans les entreprises turques et les défis qu'elles rencontrent pour les réduire.

Avoir des garderies est très coûteux, il n'est pas facile pour les entreprises de l'offrir. En outre, nous avons des milliers de fournisseurs et bien, il faut les atteindre tous, et beaucoup se trouvent à l'intérieur du pays. (Entreprise 1)

C'est n'est pas facile que les ouvriers des lignes de production des usines participent à des activités de sensibilisation parce que ça arrête la ligne de production. (...) Toute la Turquie,

non seulement Istanbul, en a besoin ; nous devons sortir d'ici et atteindre toutes les entreprises du pays qui ont besoin d'avancer sur cette question. Mais actuellement très peu d'entreprises connaissent cette question. (Entreprise 3)

Des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des actions

D'après l'évaluation de la première année et les témoignages des personnes interrogées au niveau de TSKB et de l'AFD, la principale difficulté rencontrée dans la mise en œuvre du projet se trouve au niveau des entreprises, spécifiquement des PME, où le manque de données et de temps des équipes de ressources humaines a posé des défis pour la mise en œuvre de l'autodiagnostic, qui nécessitait entre 2 à 5 jours.

Le « *Gender equality Toolkit* » a été perçu comme un outil compliqué et chronophage pour les entreprises. Le rapport d'évaluation de la première année indique que, même si l'outil est accompagné d'un manuel d'utilisation, le personnel des entreprises ne comprenait pas suffisamment bien certaines questions et avait besoin d'explications et de conseils de la part de l'équipe de TSKB, ce qui a augmenté leur charge de travail.

Nous avons constaté que la version longue était trop lourde pour les entreprises et qu'elles ne l'ont pas complétée. Nous avons vu qu'il était nécessaire d'avoir une version courte dans un premier temps et, si plus tard elles voulaient aller plus loin, utilisez la version longue.

Ainsi, l'évaluation a recommandé d'élaborer un outil plus simple et plus compréhensible ainsi que d'employer un spécialiste genre au sein de TSKB pour accompagner les entreprises. La première des recommandations a entraîné la révision et l'adaptation de l'outil lors de la négociation d'une deuxième ligne de crédit sur l'emploi des femmes, qui est évoquée à la fin de la monographie. D'autre part, bien que l'AFD ait proposé à TSKB de s'appuyer lors de cette deuxième ligne, sur une expertise genre, TSKB a préféré renoncer à cet appui.

On a suggéré d'engager des consultant.es externes en genre, mais TSKB a préféré le faire lui-même. Dans une optique de réplique de ce type de projet, passer par un.e expert.e ou une assistance technique pour accompagner les entreprises avec l'autodiagnostic semble appropriés. Mais il faut voir parce qu'il y a les deux côtés : positive pour pouvoir arriver à d'autres bénéficiaires, mais avec moins d'appropriation de la part de la contrepartie.

Des leviers qui ont conduit à une mise en œuvre réussie

Malgré ces difficultés, l'évaluation de la première année et les témoignages des personnes interrogées conviennent que la mise en œuvre de la composante « Emploi des femmes » s'est bien déroulée. Plusieurs facteurs l'expliqueraient, à savoir :

- L'expérience de TSKB sur divers thèmes liés au développement durable lui a permis de s'adapter relativement facilement au domaine de l'emploi des femmes et de l'égalité de

genre.

- Le portefeuille de clients de TSKB et la relation de confiance établie avec eux ont rendu les entreprises confiantes et disposées à partager des informations et à s'aventurer dans de nouveaux développements, à partir des recommandations de la banque.

TSKB est un très bon partenaire qui nous soutient beaucoup dans différentes problématiques. Ils savent ce dont les entreprises ont besoin et savent trouver les fonds pour le financement. Ils nous aident à entrer en contact avec d'autres acteurs, par exemple avec KADIGER¹¹⁰ pour le certificat FEM (Entreprise 1)

- La capacité et l'engagement très fort de TSKB et, plus spécifiquement, le travail important des équipes de « sales » et « marketing » qui, même si elles ont été formées et renforcées, sont allées au-delà même de leur corps de métier avec une charge de travail supplémentaire.
- La relation de confiance et le dialogue entre TSKB et l'AFD, en particulière avec l'agence.

Nous étions comme une équipe depuis le début, ils nous visitent deux fois par an. Nous travaillons très étroitement avec les gens de l'agence, ils sont très collaboratifs. Nous travaillons également au niveau international avec des experts genre au siège. Ils nous soutiennent beaucoup.

Le suivi de la mise en œuvre : des ombres et des lumières

TSKB a assuré un suivi régulier de la mise en œuvre du projet. Au niveau des entreprises, les équipes de TSKB se sont régulièrement rendues sur place pour comprendre comment les choses progressaient.

Les progrès ont été partagés régulièrement avec l'AFD de façon plus informelle (à travers des échanges d'email et téléphoniques et des réunions) ou plus formelle avec la transmission de rapports de suivi périodiques.

Le suivi de la mise en œuvre a également été renforcé par la mission de révision exhaustive du projet, de la part des équipes de l'AFD au siège et en agence, un an après la signature. Également, l'évaluation à mi-parcours de la première année prévue dans le cadre du programme AT, déjà mentionnée et réalisée par Mikado, a aussi apporté des éléments importants pour comprendre les enjeux et les progrès et identifier les domaines d'amélioration lors de la mise en œuvre. Lors de cet exercice d'évaluation, les entreprises sélectionnées pour le crédit ont été spécifiquement consultées.

¹¹⁰ Il s'agit d'une des associations de femmes entrepreneuses les plus importantes dans le pays. KADIGER œuvre beaucoup sur la sensibilisation du monde des affaires en Turquie autour des enjeux d'égalité de genre, d'emploi des femmes, etc.

En revanche, le suivi des progrès et des effets du projet lors de la mise en œuvre, ainsi que lors de cette étude de cas, a été entravé par des limites importantes au niveau des cadres logiques, tant de la ligne de crédit que de l'AT. Même si c'était un choix de l'équipe projet AFD à l'époque de ne pas fixer d'indicateurs contraignants, car l'idée était surtout de tester l'approche pilote du projet, l'attention portée aux indicateurs de suivi au détriment des indicateurs d'impact ; l'absence de cibles attendues et le peu d'informations et de détails sur la mise en œuvre et les progrès des plans d'actions des entreprises et sur les investissements financés constituent les principales limites. Tous ces obstacles empêchent, selon la plupart des personnes interrogées, la compréhension de la contribution réelle du projet sur l'accès et le maintien de l'emploi des femmes et la transformation des rapports de genre au sein des entreprises.

Le niveau de suivi de la première ligne n'a pas été aussi cohérent et s'explique par le fait qu'en 2016, lorsque le projet a été conçu, il s'agissait d'une innovation avec une volonté commune d'apprendre et qu'on ne voulait pas effrayer TSKB. Et ça a fonctionné et on a la deuxième ligne avec un suivi renforcé.

Les effets du projet sur les publics visés

Nous présentons ci-dessous les premiers éléments de preuve concernant les effets du projet sur les entreprises touchées par la composante « Emploi des femmes ».

NB : Uniquement trois entreprises ayant obtenu un crédit ont pu être interrogées. Un total de 7 personnes a été interrogé, la plupart (6 sur 7) sont des responsables ou employé.es des départements des ressources humaines, ceux chargés de l'élaboration de l'autodiagnostic et de la mise en œuvre des plans d'actions. Seulement une femme salariée à ce titre a pu être interviewée en tant que bénéficiaire finale des actions du projet.

Concernant la prise de conscience en matière d'égalité de genre

De premiers indices du rapport de l'évaluation de la première année permettent d'affirmer que le projet contribue à renforcer la prise de conscience des entreprises qui ont reçu le crédit en matière de l'égalité de genre et l'emploi des femmes :

- L'utilisation du « Gender Equality Toolkit » et l'appui de TSKB ont sensibilisé les entreprises sur l'égalité de genre et l'emploi des femmes.
- Les départements des ressources humaines et les cadres supérieurs qui approuvent les plans d'action sont particulièrement sensibilisés sur cette question
- Dans certaines entreprises, les employé.es ont également été sensibilisé.es sur cette question, en fonction du type et du volume des plans d'actions et de la communication des améliorations aux employé.es.

Cette tendance est confirmée par les entretiens avec les équipes de l'AFD et TSKB ainsi que par les entretiens réalisés auprès de 3 entreprises bénéficiaires. En effet, toutes les personnes interrogées considèrent que le projet a créé une prise de

conscience dans les entreprises, ce qui a pour conséquence une plus grande motivation pour continuer à travailler dans cette direction. Il faut quand même considérer, comme certaines personnes nous le rappellent, que l'impact dépend aussi du niveau de capacité et d'engagement préalable des entreprises.

On voit que les entreprises nous demandent plus d'informations sur le genre et qu'elles veulent participer aux activités que nous organisons sur le sujet. Leurs prises de position sur le genre se retrouvent également dans les réseaux sociaux, et aussi dans les visites régulières que nous faisons à la banque pour tout autre sujet.

Personnellement, après ce projet, je suis plus consciente de l'égalité de genre et de ce que nous pouvons faire. J'identifie un changement dans ma conscience. Et une fois que nous aurons obtenu le certificat FEM, cela ira plus loin. (Entreprise 1)

Nos équipes sont très conscientes, mais nous voulons continuer avec les efforts pour enforcer la conscience dans toute notre chaîne d'approvisionnement, on a commencé avec 16 fournisseurs mais nous avons l'intention de nous étendre à plus. (Entreprise 2)

Concernant l'acquisition des connaissances

Selon le rapport de l'évaluation de la première année, les entreprises consultées ont mis en avant qu'elles avaient beaucoup appris à partir de la réalisation de l'autodiagnostic et la mise en place des plans d'actions. Ils auront servi, particulièrement aux départements de ressources humaines et aux cadres supérieurs, à mieux connaître leur situation en matière d'égalité de genre et, par conséquent, à renforcer leur engagement envers cette thématique.

Cette tendance est confirmée par les entretiens avec les équipes de l'AFD et TSKB ainsi que par les entretiens réalisés auprès de 3 entreprises bénéficiaires.

Lors des discussions avec TSKB on a noté que notre comité de discipline était composé pratiquement uniquement d'hommes et que nous n'avions pas de perspective féminine. C'est pourquoi nous avons décidé d'introduire une action à cet égard : assurer la présence d'une femme au sein du comité. Nous avons commencé comme ça mais il y aura plus d'occasions de s'améliorer. Un autre aspect que nous avons noté, c'était la nécessité d'inclure une clause sur la non-discrimination de genre dans nos politiques et procédures, et nous avons alors décidé de développer une politique de ressources humaines qui stipule clairement que l'égalité de genre fait partie de nos principes. (Entreprise 1)

Le diagnostic nous a permis de mieux comprendre comment notre politique d'égalité de genre se concrétisait et nous a également fait voir que nous avons besoin d'investissements dans les crèches. (Entreprise 3)

Concernant le changement des politiques et pratiques des entreprises

Plusieurs éléments de preuve ont été collectés concernant une contribution de la composante « Emploi des femmes » à l'introduction des changements dans les politiques et pratiques institutionnelles des entreprises ou à la mise en place des nouvelles initiatives pour renforcer l'égalité de genre et l'emploi des femmes. Nous nous appuyons ici sur l'évaluation de la première année mais aussi sur les entretiens avec TSKB et les 3 entreprises interrogées.

Nous avons pris contact avec quelque 150 entreprises, 35 entreprises qui ont fait le diagnostic et 16 ont bénéficié de cette ligne de crédit. 45 actions (pour renforcer l'égalité de genre et l'emploi des femmes) ont été adoptées et 35 d'entre elles ont déjà été mises en œuvre (près de 80%). Certains sont retardés par la COVID-19.

Nous commençons par quelques enjeux : d'une part, l'engagement de la direction ; améliorer les processus de recrutement des femmes ; le développement des opportunités d'emploi pour les femmes ; et améliorer la conciliation de la vie professionnelle et personnelle des travailleuses (Entreprise 2)

À ce propos, nous pensons qu'il est important de partager deux appréciations partagées par certaines des personnes interrogées et qu'on retrouve aussi dans la documentation de suivi du projet sur la portée et le potentiel d'impact des actions mises en œuvre par les entreprises, à savoir :

- Au niveau de leur portée, nous ne pouvons pas toujours établir des liens directs entre les enjeux identifiés lors de l'autodiagnostic et les plans d'actions. Il semble aussi que, sans incitation complémentaire, TSKB ne pourrait pas forcer les entreprises à avoir des plans d'actions plus ambitieux.
- Au niveau de leur potentiel d'impact, la contribution de la mise en œuvre des plans d'actions à l'heure actuelle ne peut pas être identifiée clairement. D'une part, il est difficile d'isoler la contribution des actions spécifiques appuyé par le projet d'autres actions dans le même sens qui mènent les entreprises. D'autre part, certaines entreprises prennent des engagements écrits d'envergure mais ne souhaitent pas communiquer sur leurs actions. En plus, la nature des transformations envisagées rend difficile un impact à court terme.

Ce sont des processus à très long terme qui doivent aborder différents niveaux et aspects. Il ne s'agit pas seulement d'améliorer les conditions des femmes, mais aussi de transformer les relations entre les hommes et les femmes.

Les effets du projet sur les pratiques de la contrepartie en matière de prise en compte du genre

Autant la documentation de suivi du projet que les personnes consultées au niveau de TSKB et l'AFD s'accordent à dire que TSKB a été l'un des principaux bénéficiaires de ce projet, en particulier de la composante « Emploi des femmes ». Comme mentionné dans la première partie de la monographie, il s'agissait d'une

nouvelle ligne de travail pour TSKB, qui depuis le début du projet s'est positionnée comme un acteur financier important en matière d'égalité de genre et de l'emploi des femmes tant au niveau national (à travers, par exemple sa participation à la *Sustainable Development Association*/SKD où elle préside le groupe de travail sur l'emploi des femmes et l'égalité d'opportunités) comme au niveau international via de sa participation à l'*International Finance Corporation* (IFC)¹¹¹ où elle préside le groupe de travail genre.

Au niveau interne, le projet a permis à TSKB de structurer un nouveau produit. Nous avons aussi constaté qu'à partir de sa participation dans ce projet, TSKB a renforcé sa conscience et ses capacités internes au travers de l'acquisition de nouvelles connaissances et outils de travail (bibliothèque, études/recherches et « *Gender Equality Toolkit* »). Au niveau de ses structures, politiques et pratiques, un groupe de travail sur le genre a été créé, les questions d'égalité de genre font partie des déclarations des cadres supérieurs

On peut sentir leur appropriation de la thématique, des enjeux de genre, on peut voir une évolution de leurs pratiques depuis 4 ans. Ils s'impliquent dans les différents groupes de travail ou associations de banques dont ils font partie pour porter ces enjeux, ils communiquent dessus. Et au niveau interne, ils ont des groupes de travail et certifications qui prouvent leur engagement.

Ces évolutions dans la capacité, l'engagement, la position et la motivation de TSKB auraient, selon les personnes interrogées au sein de l'AFD, un potentiel impact sur l'écosystème de TSKB. Les limites susmentionnées du système de suivi du projet n'ont pas permis de le confirmer. Ainsi, l'impact à ce niveau méso resterait une hypothèse à tester dans le cadre d'efforts futurs.

Enfin, il nous paraît intéressant de partager une opinion d'une des personnes interrogées qui avertit que les efforts futurs devraient aller au-delà des transformations en interne (culture organisationnelle, ressources humaines, etc.) et s'assurer que la perspective de genre irrigue toutes les opérations de TSKB.

C'est important de voir les liens entre les impacts micro, méso (écosystème) et macro. Dans ce cas, l'impact sur l'écosystème est clair à travers le rôle clé joué par TSKB en tant que banque de développement qui articule des partenariats, des réunions et des discussions autour des ODD, y compris le genre et l'emploi des femmes.

¹¹¹ Organisation sœur de la Banque Mondiale et membre du groupe de la Banque mondiale. L'IFC est la plus grande institution mondiale de développement axée exclusivement sur le secteur privé dans les pays en développement. (Source : Site de l'IFC)

Des effets au sein de l'AFD

Les personnes interrogées au niveau de l'AFD et TSKB conviennent que l'AFD, tant le siège que l'agence, a joué un rôle fondamental dans tous ces développements, en soutenant TSKB dès le début du projet dans ses initiatives pour se positionner et générer des partenariats sur la thématique de l'égalité de genre.

On a fait émerger un acteur sur le plan international. Le fait que l'AFD les (TSKB) implique dans les clubs de banques de développement du monde entier a un effet multiplicateur de diffuser des bonnes pratiques au sein de ces institutions, qui vont parfois plus loin de ce qu'on peut concevoir. Ça a dépassé même notre stratégie initiale.

Un témoignage va plus loin et indique que l'AFD a non seulement soutenu les efforts de TSKB mais a également bénéficié du projet, ce qui lui a permis de renforcer ses capacités internes dans la thématique et l'approche genre.

Le travail a commencé dans une division qui travaille sur l'emploi au niveau du siège, mais cela a débouché sur une ligne de crédit qui est gérée par une autre division qui travaille sur des institutions financières. C'était en fait un projet avec deux cheffes de projet, deux divisions différentes et donc deux expertises différentes. Cela a eu un impact très fort sur les deux divisions : sur la division EDU qui travaille l'emploi, cela a donné lieu à un impact sur le sujet autonomisation économique des femmes et en fait, ça a eu un impact direct sur la stratégie de cette division et sur sa feuille de route emploi décent (...) ; concernant la division des institutions financières, c'était un projet très pionnier et il est venu alimenter avec une perspective de genre la stratégie systèmes financiers, axée sur le changement transformationnel des acteurs des institutions financières.

Les perspectives du projet

Afin d'assurer la durabilité de résultats de la composante « Emploi des femmes » de la ligne de crédit TSKB (CTR 1064), un autre accord de prêt (Ligne crédit TSKB CTR1072) a été signé entre l'AFD et TSKB en novembre 2019. Il s'agit d'un financement de 85 millions d'euros qui sera utilisé pour financer exclusivement des investissements des entreprises, en ce qui concerne l'égalité de genre et l'emploi des femmes

La conception de cette nouvelle ligne de crédit, qui a une vocation plus ambitieuse que la première, s'est basée sur les apprentissages de celle-ci. Spécifiquement :

- Le contenu du « Gender Equality Toolkit » a été révisé conformément aux recommandations du rapport d'évaluation de la première année de Mikado, afin de le rendre plus simple et adapté à la réalité des entreprises. Un technicien l'a revu pour l'adapter au système informatique de TSKB.

Il y a certaines questions qui ont été peaufinées par rapport à la première version. Je trouve que cette dernière version pour la deuxième ligne est vraiment bien faite, déjà d'un point de vue

visuel, ce qui est aussi important d'un point de vue marketing pour un peu accrocher les clients potentiels.

- Afin d'inciter TSKB à aller plus loin, la portée de l'impact au niveau des entreprises pourra affecter le taux d'intérêt. Ce mécanisme liant la performance avec le coût de financement est considéré comme assez innovant par les équipes de l'AFD interrogées.

On parle d'une réduction de la marge si TSKB arrive à atteindre un certain nombre de critères, ce qui était en quelque sorte une carotte supplémentaire.

- Les actions qui peuvent avoir le plus grand impact, comme les garderies ou la mise en place de procédures/mécanismes de prévention et suivi des plaintes contre le harcèlement, ont été priorisées. À ce niveau, dans le cas spécifique des garderies, les personnes de TSKB et des entreprises interrogées partagent le défi pour les entreprises de s'engager dans une garderie en raison des coûts élevés que cela implique et de l'engagement à long terme requis. Il s'agira sans aucun doute de suivre de près cet aspect de la nouvelle ligne et d'apprendre de l'expérience.

Avec la deuxième ligne de crédit, on va avoir des actions plus détaillées, un peu plus complexes que dans la première version. Avant, on était plutôt sur la réglementation interne des entreprises, des cases relativement faciles à cocher, alors que là, on va essayer d'aller un peu plus en profondeur avec des actions plus complexes à réaliser.

- Il y a aussi l'idée de TSKB de travailler toute la chaîne de valeurs avec les sous-traitants, ce qui a déjà été avancé avec la première ligne avec l'expérience de Koton et l'appui d'ESCARUS, filiale de TSKB.
- Le système de suivi a été renforcé par des indicateurs plus détaillés et l'obligation d'informer sur les impacts des plans d'actions des entreprises. Une évaluation à mi-parcours de la deuxième ligne et une évaluation d'impact des deux lignes crédit ont également été programmées.
- Le programme d'assistance technique aura aussi une vocation plus ambitieuse. La conception de cette deuxième AT est appuyée par le siège de l'AFD, plus concrètement par le département sur le renforcement des capacités et par une experte genre.

Donc, il y eu deux objectifs, ce n'était pas juste d'avoir un programme technique, c'était vraiment de pousser un peu plus loin TSKB à formaliser sa stratégie interne.

MONOGRAPHIE N° 3 : « AMARAPURA »

Le projet Amarapura en un coup d'œil

Informations générales	
Nom et identifiant du projet	Amarapura, CBU1005
Division technique	Eau et assainissement
Contrepartie	<p>Le porteur du projet est la Municipalité de Mandalay (<i>Mandalay City Development Committee, MCDC</i>).</p> <p>Mandalay (1,5 million d'habitants) est la deuxième agglomération de Birmanie. Le département municipal de l'eau et de l'assainissement emploie environ 400 agents.</p>
Pays	Birmanie
Calendrier du projet	<p>Date de signature de l'accord de coopération technique : 09 / 2014</p> <p>Date de démarrage effectif du projet : 23.11.2016</p> <p>Date de fin initialement prévue : 22.01.2019</p> <p>Date de fin prévue : 22.12.2020, mais extension demandée actuellement jusqu'en juin 2021.</p>
Financement AFD	Subvention (2,5 millions d'euros)
Autres financements	Pas d'autre financeur
Objectif global du projet	Améliorer l'accès et les performances du service de l'eau de l'agglomération de Mandalay.
Objectifs spécifiques	<ol style="list-style-type: none">1. Améliorer la desserte en eau sur une zone pilote du sud de l'agglomération, permettant à environ 2 000 foyers d'accéder au service de l'eau ;2. Renforcer les capacités du service de l'eau municipal en termes de conduite de projet et d'exploitation du service;3. Préparer un projet de plus grande envergure, financé sur prêt à partir de 2016, en partenariat avec la Banque asiatique.
Notation du projet sur le genre	<p>Notation du projet au stade de l'identification : 0</p> <p>Notation du projet au stade de l'instruction : 0</p> <p>Notation du projet au stade de l'octroi : 1</p>

Les acteurs en charge de la mise en œuvre du projet	
<i>GRET</i>	En charge de la maîtrise d'œuvre. Leader du consortium avec Suez Consulting, en charge plus particulièrement des relations avec les partenaires et l'ingénierie sociale
<i>SUEZ Consulting</i>	Partenaire dans le consortium avec GRET, assistance technique en charge de l'équipement et des travaux.
Les actions prévues	
<i>Composante 1</i>	Mise en place un réseau municipal d'eau potable dans le secteur AMARAPURA de Mandalay
<i>Composante 2</i>	Renforcement des capacités du service municipal de l'eau du canton d'Amarapura (Amarapura Township) Campagne de communication pour favoriser l'accès au service municipal de l'eau pour tous
<i>Composante 3</i>	Mise en place d'un équipement de surveillance prioritaire pour le système global de surveillance de l'eau de la ville de Mandalay
<i>Composante 4</i>	Préparation des dossiers d'appel d'offres pour le futur Mandalay Urban Services Improvement Project (MUSIP)
Les publics visés	
<i>Public visé 1</i>	Les habitants du Amarapura Township
<i>Public visé 2</i>	Les agent.es du service municipal de l'eau (env. 400)

La conception du projet

Un projet pilote de l'AFD en Birmanie dans le secteur eau et assainissement

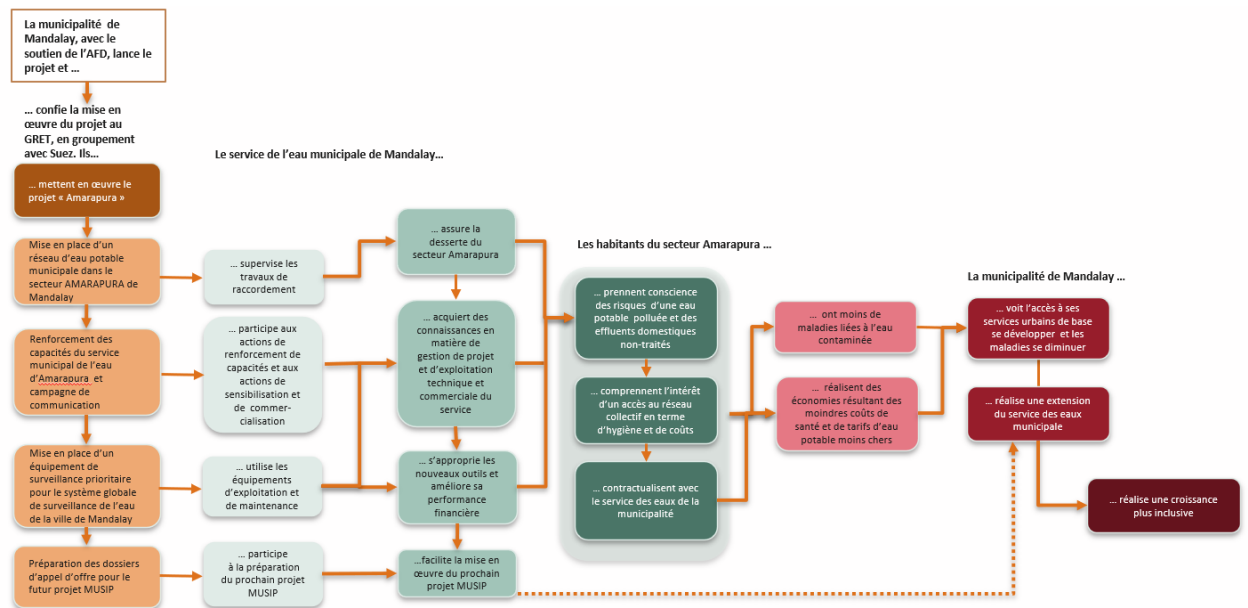
Suite à la transition démocratique qui a commencé très progressivement dans les années 1990, l'AFD a été autorisé à intervenir en Birmanie en avril 2012 avec un mandat limité d'une durée de quatre ans, exclusivement en subventions. La stratégie d'intervention a alors mis l'accent sur trois secteurs : agriculture et développement rural, eau-assainissement et santé. Le projet Amarapura fait partie des premiers projets de l'AFD en Birmanie¹¹². Une étude de préfaisabilité a été menée en 2013 et en septembre 2014, un accord technique de coopération a finalement été signé entre la Municipalité de Mandalay (Mandalay City Development Committee, MCDC) et

¹¹² L'AFD intervient depuis également sous forme de prêts dans le pays.

l'AFD pour la mise en œuvre de ce projet. Cependant, le MCDC estimant qu'il ne disposait pas encore de suffisamment d'expérience en matière de gestion administrative d'un projet d'APD, il a été convenu entre les deux parties de recruter un opérateur pour la mise en œuvre du projet, le GRET.

Présentation de la logique d'intervention du projet

Le schéma ci-dessous, appelé logique d'intervention, présente les effets attendus du projet « Amarapura » sur le service municipal de l'eau de Mandalay et plus largement la municipalité de Mandalay et les habitant.es du township d'Amarapura. Il a été construit à partir des documents d'instruction du projet et discuté ensuite avec l'AFD.



L'efficacité du projet sur le service de l'eau et plus largement sur la municipalité de Mandalay repose sur la montée en compétences au niveau de la gestion de projet et de l'exploitation technique et commerciale du service ainsi que sur une appropriation de nouveaux outils de supervision afin d'assurer le développement et l'extension du service des eaux municipal à long terme.

L'efficacité du projet sur les habitant.es du secteur Amarapura repose sur trois étapes clés sur lesquelles nous reviendrons dans la troisième partie de l'étude de cas :

- La prise de conscience des risques d'une eau polluée et des effluents domestiques non traités;
- La compréhension des avantages d'un accès à un réseau collectif en termes d'hygiène et de coûts;
- Le changement de pratiques et la contractualisation avec le service des eaux de la municipalité.

Zoom sur l'intégration du genre dans le projet

Le genre n'a pas été pris en compte dans la conception et le projet est noté CAD 0 aux stades de l'identification et de l'instruction. Au stade de l'octroi, l'avis de développement durable ne mentionne pas les inégalités femmes-hommes, mais le projet a été renseigné dans le système d'information SIOP comme un projet CAD 1. Parmi les quatre responsables de projet qui se sont succédés dans la gestion du projet, trois ont pu être interrogés, mais aucun n'était en mesure d'expliquer ce passage en CAD 1.

Tous les interlocuteurs/trices de l'AFD sont unanimes sur le fait que le genre n'a pas été pris en compte au moment de la conception, mais qu'a posteriori, la prise en compte du genre a pu jouer un rôle pour une meilleure réussite du projet.

This was one of the first projects of AFD in Myanmar and the broader objective was to set up a direct cooperation relationship with the municipality in Mandalay. The gender lens got aside.

La mise en œuvre du projet

Bilan des réalisations du projet

NB : Le tableau ci-dessous recense les principales actions mises en œuvre jusqu'en août 2020, données issues du dernier rapport trimestriel de suivi disponible.

Le projet comporte une partie d'investissements pour l'achat d'équipements et des travaux pour la mise en place d'un réseau d'eau potable dans cinq secteurs urbains (« wards »)¹¹³ et une partie d'assistance technique pour le renforcement des capacités et la communication commerciale pour la bonne gestion du réseau.

Les travaux pour la mise en place d'un réseau d'eau potable dans le secteur d'Amarapura ont pris beaucoup de retard suite aux procédures administratives birmanes complexes et des délais imprévisibles d'une part, et d'autre part, en 2020, ils ont dû être décalés à cause du Covid-19. Depuis le stade de l'identification en 2013 jusqu'à la fin de l'exécution, le projet aura duré 7 ans et demi.

Types d'actions	Actions mises en œuvre	Publics touchés
Action 1 : Travaux et équipements	1. Installation d'une nouvelle station de pompage (100m3/h), dispositif de chloration de l'eau inclus, 5,5 km de tuyaux PEHD. 2. Réhabilitation d'une station de pompage existante (100m3/h),	#1 : 175 raccordements individuels de foyer #2 : 571 raccordements individuels de foyer

¹¹³ Le township d'Amarapura est composé de 9 « wards » (secteurs urbains). Au total, les six townships de Mandalay sont divisés en 96 « wards ».

	avec nouveau dispositif de chloration de l'eau, 11 km de tuyaux PEHD.	
<i>Action 2 : Renforcement de capacités du personnel du service de l'eau municipale</i>	1. Formations théoriques et pratiques abordant la gestion opérationnelle du service de l'eau 2. Mise en place d'outils et de procédures pour la gestion du service d'eau d'Amarapura	#1 : Agent.es du Service de l'eau municipale de Mandalay formé.es – Nombre : ND #1 : Formation d'une équipe commerciale de 5 personnes. #2 : Création d'un "Customer Support Service" dans le bureau d'administration du township, 2 personnes.
<i>Action 3 : Favoriser l'accès au service de l'eau municipale pour tous via une campagne de sensibilisation</i>	1. Enquête préliminaire 2. Développement d'une stratégie de communication commerciale 3. Campagne de sensibilisation/commercialisation	2397 foyers visités
<i>Action 4 : Préparer des documents d'appels d'offres pour le projet MUSIP</i>	Rédaction de trois documents d'appels d'offres dont 1 pour la mise en œuvre d'une campagne de sensibilisation intégrant la question de genre	Les trois documents d'appels d'offres ont été soumis à la MCDC par le GRET

Une équipe locale de l'opérateur sensibilisée à la question du genre dans le cadre de missions précédentes

Dans le cadre du projet, aucun accompagnement ou formation sur les questions relatives au genre n'ont été proposés à l'opérateur.

Dans le projet Amarapura, le genre n'a jamais été évoqué comme sujet, ni par l'AFD ni par MCDC. Le GRET n'a jamais été approché par l'AFD sur le sujet.

Cependant, les deux personnes interrogées de l'équipe locale du GRET qui étaient fortement impliquées dans le volet d'ingénierie sociale avaient chacune bénéficié d'une formation sur le genre dans leurs missions précédentes. Dans un cas la formation portait sur la question des violences, dans l'autre elle était en lien avec l'éducation scolaire.

Par ailleurs, le GRET a mis en place récemment en interne une formation sur le genre en sessions de 2 à 4 heures, sous forme de e-learning. La première session porte sur la clarification du concept de genre, mais les membres de l'équipe locale ne l'ont pas (encore) suivi.

L'AFD n'a pas échangé non plus avec la contrepartie sur sa stratégie genre et ses objectifs.

Le genre n'était pas un sujet du projet et nous n'avons pas eu de dialogue là-dessus avec l'AFD.

Des difficultés à faire participer la contrepartie aux campagnes de sensibilisation sur le terrain, mais une prise de conscience progressive de l'importance de l'ingénierie sociale

La municipalité de Mandalay est composée de 6 townships, dont Amarapura, qui a été intégré en 2011. À cette époque Amarapura ne disposait pas d'un système d'approvisionnement d'eau potable public et dans le reste de la ville, seulement quatre autres townships avaient un accès à l'eau courante. La performance du service d'eau dans ces secteurs présentait des limites importantes : l'eau n'était pas disponible 24h/24, le pourcentage d'eau non génératrice de revenus » (Non Revenue Water, NRW) était considérable, estimé à 52%, et aucun service clientèle n'existait. Les populations devaient ainsi se rendre au bureau du service municipal des eaux, pour pouvoir demander un raccordement.

La MCDC et plus spécifiquement, son département de l'eau et d'assainissement est également une cible directe du projet. Le renforcement des capacités de son personnel devait contribuer à une bonne gestion du réseau afin d'assurer un accès à l'eau potable durable à la population. Pour cela était prévu une coopération étroite entre la MCDC et le GRET avec des actions de communication envers les habitants basées sur une approche participative et non pas top-down comme pratiquée généralement par le département municipal de l'eau et d'assainissement. Cependant, la MCDC n'a pas participé aux actions de sensibilisation et a continué à attendre que les ménages, en général les hommes, se rendent dans les bureaux du service municipal, une fois que l'information avait été annoncée à la population à l'aide de haut-parleurs publics.

Plusieurs interlocuteurs soulignent néanmoins que la contrepartie aurait désormais compris l'intérêt de l'ingénierie sociale suite aux résultats du travail de terrain du GRET qui a eu pour conséquence un nombre de raccordements élevé (746). Le GRET a aussi instauré la création d'une équipe de service client au sein du service municipal de l'eau qui est aujourd'hui en place, et est accompagnée très étroitement par l'opérateur.

Je suis convaincue que l'accompagnement de la MCDC par le GRET va changer la façon de faire de l'autorité locale. Ils ont appris comment gérer un service de clientèle et comment faire du marketing.

Quand le projet a commencé fin 2016, la MCDC avait déjà investi dans un site de forage pour un approvisionnement d'environ 500 ménages. Mais seulement deux connexions ont été

demandées quand nous sommes arrivés. Nous, après six mois, on avait 750 connexions. La MCDC a beaucoup appris et ils ont compris l'intérêt d'une ingénierie sociale. Nous avons formé deux personnes pour créer un service d'assistance à la clientèle, mais il reste à voir s'ils ont bien intégré l'approche participative avec des visites sur le terrain par exemple. Pour l'instant, à cause de la crise sanitaire, ils ne peuvent pas sortir.

Une campagne de communication importante basée sur une enquête préliminaire

Les habitant.es d'Amarapura n'avaient pas d'accès à un réseau d'eau public avant le projet. L'enquête préliminaire à la communication commerciale menée par le GRET a montré que 80% des ménages avaient leur propre forage sur leur parcelle, souvent équipée en électricité, parfois avec une pompe manuelle. Les 20% restant puisaient l'eau aux puits communautaires. Dans les deux cas, l'approvisionnement de l'eau est principalement la tâche des femmes, ces dernières étant responsables des tâches ménagères comme le ménage ou la cuisine. L'eau puisée n'était toutefois pas bue ou utilisée pour faire la cuisine et les habitant.es continuaient à acheter des bouteilles d'eau minérale pour satisfaire ces besoins.

Les enjeux pour les habitant.es étaient donc doubles : des coûts élevés pour acheter de l'eau potable et des coûts d'électricité non négligeables, et un temps passé important à pomper et transporter l'eau.

Il était prévu de faire payer une partie du raccordement au réseau d'eau potable par les foyers pour pouvoir pérenniser financièrement le service d'eau municipal. Jusque-là ce service était gratuit. Cela a été expliqué aux habitant.es en leur donnant la possibilité de payer en plusieurs versements. L'enquête a montré que la plupart des personnes étaient intéressées par un raccordement avec une contribution financière, mais manquaient d'informations concernant les modalités et les pas à franchir pour un raccordement.

Par conséquent, les campagnes de communication commerciale (ou campagne de sensibilisation) ont souligné les aspects suivants :

- La disponibilité d'une eau potable 24h/24, à un prix moins cher que l'eau potable en bouteilles¹¹⁴ ;
- Les économies à réaliser grâce aux moindres coûts d'électricité ;
- Le processus d'application, les modalités de raccordement et le fonctionnement du service.

La campagne de sensibilisation et d'information comportait des réunions publiques organisées dans les cinq secteurs urbains ciblés, et des visites de foyers individuels. Les dix bénéficiaires que nous avons interrogé.es ont été informé.es ou contacté.es pendant la campagne de communication commerciale.

¹¹⁴ D'après une personne interrogée, le prix d'eau potable en bouteille est 50 fois plus cher que l'eau potable du robinet.

By their activities we knew that we could use water directly from the water meter without using electricity. And we can pay the connection fee with installment payment. They did the meeting on the ward level and announced it by using audio stories. They also did door to door service.

(F)

I attended the meeting at the ward administration office, it lasted about 1 hour. (H)

The sales agent girls came to our house and explained about the meter water. (F)

Le projet n'intégrait pas spécifiquement le genre, mais pendant la campagne de communication commerciale, l'opérateur s'est rendu compte que le fait de cibler les femmes était une condition de succès pour augmenter le nombre de raccords. Ce point est abordé dans la section suivante sur l'efficacité du projet.

Les effets du projet sur les bénéficiaires

Nous présentons ci-dessous de premiers éléments de preuve concernant les effets du projet sur les capacités du service municipal de l'eau et ensuite sur les habitant.es du secteur Amarapura.

Concernant les capacités de gestion de projet de la MCDC et l'appropriation de nouveaux outils de supervision

Les entretiens menés avec les habitant.es raccordé.es montrent un premier progrès dans les capacités du service de l'eau municipal en termes de relation avec les clients, mais également des motifs d'insatisfaction concernant la qualité de l'eau¹¹⁵ :

I am satisfied with their door-to-door service, the meter reading process, their responses to our questions. I really like their customer service. But I'm not satisfied with the water quality. (F)

I am fully satisfied with their customer services. But it is difficult to go to pay for the bills. (M)

I am satisfied with the 24 hr service, and that we can use the water from everywhere in my house without need to use the motor to fetch. I like their way of customer service. But I am not satisfied with the quality of the water. It is not as good as they announced in the ward meetings. (M)

Il est encore trop tôt pour juger des effets en termes de performance commerciale. L'équipe commerciale est en place, mais le développement de l'outil de gestion pour améliorer la performance du service – une base de données d'indicateurs clés de performance – est en cours.

Concernant la prise de conscience des habitant.es ciblées et leur compréhension

¹¹⁵ Ce point est abordé dans la partie sur les conséquences de l'accès à l'eau.

des avantages d'un accès à un réseau collectif

La campagne de sensibilisation (ou de communication commerciale) portait sur les gains de coûts potentiels et la qualité de l'eau distribuée. Huit des dix personnes interrogées indiquent que la raison principale pour se raccorder était le fait d'accéder à l'eau potable gratuitement, et deux personnes soulignent les gains économiques engendrés par la non-utilisation d'une pompe. Il est à souligner que la communication ne précisait pas ou très peu que l'eau serait traitée avec du chlore pour des raisons sanitaires. Les entretiens avec les bénéficiaires démontrent que les effets attendus de la campagne de communication se sont globalement produits. Les personnes interrogées ont bien compris les avantages d'un accès au réseau d'eau potable en termes de bénéfices économiques : moindres coûts de l'électricité et moindres coûts pour l'eau potable. Elles insistent en revanche peu sur l'aspect sanitaire, mais ce volet était peu présent dans la campagne de sensibilisation.

According to the communication activities, we don't need electricity and no need to buy drinking water bottles, so I was pleased. It was really effective for us. (M)

Concernant la contractualisation des habitant.es avec le département de l'eau et d'assainissement de la MCDC

L'ingénierie sociale n'intégrait pas spécifiquement le genre, mais lors des visites des foyers, les trois agentes du GRET ont principalement rencontré des femmes, les hommes étant normalement absents durant la journée.

1 125 foyers ont exprimé une demande de raccordement et d'après l'opérateur, ce chiffre s'explique en grande partie par le fait que ce sont les femmes qui ont soumis la demande lors de la visite, sans concertation avec leur époux dans un premier temps.

Nos agents commerciaux ont visité les foyers durant la journée. Ils ont rencontré des femmes et des personnes âgées qui étaient intéressées par le service. Certains époux, après leur retour, refusaient cet accord. Nous sommes retournés voir ces foyers et avons parlé directement aux hommes aussi et certains ont changé d'avis. À la fin, 746 foyers se sont réellement raccordés au réseau de l'eau potable municipal. Ce grand écart – 1 125 demandes contre 746 connexions - s'explique en partie aussi par le fait qu'il y avait un problème avec l'entreprise locale pour les travaux et un retard du raccordement. C'est pourquoi certains habitants se sont retirés.

La mise en œuvre a relevé l'importance de la prise en compte du genre dans les campagnes de communication commerciale pour convaincre davantage de foyers à contractualiser le service d'eau potable municipal.

Dans le passé, la MCDC allait dans la zone ciblée et annonçait simplement leur offre, mais les gens n'avaient pas assez d'information et ne savaient pas comment faire. Le taux de raccordement était très bas. Nous sommes allés voir chaque foyer, et nous avons surtout trouvé

des femmes à la maison. On aurait peut-être eu le même résultat que la MCDC si nous n'avions rencontré que des hommes. Ils ne voient que les aspects économiques qu'ils ne considéraient pas avantageux, mais pas les aspects de gains de temps. Nous avons découvert aussi que ce sont les femmes à qui appartiennent ou qui influencent la décision finale.

Cet enseignement a été mis en avant dans le cadre de l'entretien que nous avons réalisé avec la responsable d'une ONG néerlandaise Vitens Evides International (VEI), partenaire de la MCDC :

Nous avons fait une enquête sur la question de prise de décision dans les ménages. Ils disent toujours que c'est l'homme qui prend la décision. Mais souvent les vrai.es chef.fes sont les femmes. Les hommes travaillent souvent à l'extérieur et ce sont les femmes qui ont besoin d'un accès à l'eau et qui ont les bénéfices d'un accès à l'eau potable. Nous avons appris de l'expérience du GRET et allons appliquer une grande partie de leur méthodologie pour notre approche de communication. Cependant, on ne peut pas contourner les hommes, mais on doit approcher les hommes et les femmes.

Les conséquences de l'accès au nouveau réseau pour les habitant.es

Comme nous le mentionnons plus haut, 746 foyers bénéficient de l'accès au nouveau réseau municipal.

Parmi les dix bénéficiaires que nous avons interrogé.es, six se disent satisfait.es du service clientèle et du fait de pouvoir bénéficier d'un accès à l'eau 24h/24, mais sept ne sont pas satisfait.es du goût de l'eau – trop de chlore et de calcaire - et ne l'utilisent pas pour boire. Deux personnes disent avoir convaincu leurs voisins de se raccorder mais le regrettent à présent parce que ceux-ci se plaignent auprès d'eux.

I am satisfied with the 24 hr service, and we can use the water from everywhere in my house without the need to use the motor and to fetch it. But unfortunately, it is not drinkable. (F)

I'm the one who advised to take the water meter at least for 10 connections. But now the water quality is not drinkable and people come to me and complain to me. (H)

L'accès au réseau municipal a permis aux habitant.es, et surtout aux femmes, de gagner du temps consacré auparavant à pomper et transporter l'eau. Cinq personnes interrogées soulignent ce point :

At the meetings and campaigns, they announced that we will get the water 24 hours a day and we don't need to use the motor anymore. So, the women from my family no longer need to take time to get the water from motorized tube well. (H)

Une personne interrogée met également en avant l'allègement de la corvée d'eau :

I am satisfied with the new water service. Now we don't need to fetch the water at the public tube well anymore. (F)¹¹⁶

En raison du manque de recul temporel, nous n'avons en revanche pas pu collecter d'information concernant les autres effets qu'on pourrait attendre d'un projet d'accès à l'eau¹¹⁷ : en particulier l'affection du temps gagné à des activités génératrices de revenus ou de loisirs, mais aussi des effets sur la santé de l'ensemble des membres de la famille ou une évolution du temps passé par les femmes à s'occuper des malades.

Les effets du projet sur les pratiques de la contrepartie en matière de prise en compte du genre

Si la contrepartie souligne la contribution du projet Amarapura à une prise de conscience de l'importance des campagnes de communication commerciale, elle n'évoque pas en revanche l'importance de la prise en compte du genre, et ce malgré le fait que le département de l'eau et d'assainissement a un taux de féminisation du personnel très élevé¹¹⁸. Cette ignorance est due, en partie, aux rôles attribués aux femmes, mais aussi à un manque de connaissances.

L'accès à l'eau est égal pour les femmes et les hommes. Les usagers à la maison sont en général les femmes, et les couples trouvent un accord commun en interne sur la question de raccordement. Le projet était le premier projet d'approvisionnement d'eau potable pour Amarapura, et tout le monde peut accéder au réseau maintenant. Pour le nouveau projet, l'objectif est l'économie d'eau, le genre n'est pas un sujet. C'est ma proposition. Mais nous souhaitons que l'AFD nous propose davantage de formations sur le sujet. Nous ne connaissons rien sur la stratégie de genre de l'AFD.

Le GRET n'a pas insisté sur l'importance d'une approche genre dans la communication commerciale, mais mise sur une approche progressive :

Nos agents commerciaux avancent pas à pas avec les responsables locaux. Nous avons vu que les femmes ont été négligées dans la prise de décision, et nous en avons parlé à la MCDC. Mais nous ne leur disons pas : « Allez voir des femmes en premier », pour l'instant nous disons : « Allez visiter chaque foyer ». C'est déjà un progrès énorme. On leur apprend comment parler aux gens et communiquer avec eux directement, à plusieurs reprises si besoin. Je pense que la MCDC va changer progressivement son approche, parce qu'ils vont se rendre compte que le taux de raccordement augmente en approchant les femmes dans la communication.

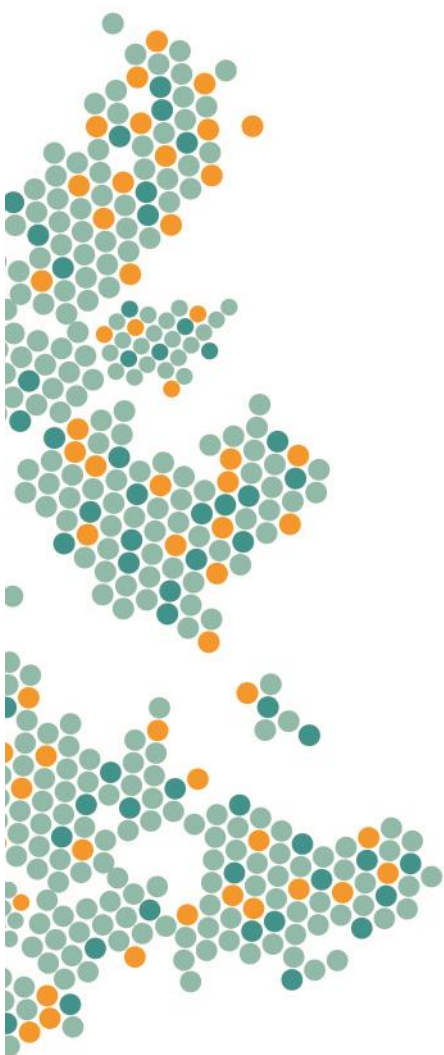
¹¹⁶ Il s'agit de la seule personne qui n'avait pas de puits individuel motorisé.

¹¹⁷ Nous faisons ici référence aux conséquences recensées dans la boîte à outils genre « Eau et assainissement ».

¹¹⁸ Information issue d'entretiens.

Les perspectives du projet

Dans le cadre du projet, trois appels d'offres ont été préparés par l'opérateur en prévision de l'extension du réseau. Le troisième porte spécifiquement sur la campagne de sensibilisation à mener et l'opérateur souligne que la cohésion sociale et l'égalité femmes-hommes devraient être intégrées dans l'approche et propose d'ajouter un indicateur désagrégé par sexe : le nombre de femmes et d'hommes considéré dans les campagnes de sensibilisation.



QUADRANT
CONSEIL

5 bis, rue Martel
75010 Paris - France
+ 33 (0)1 84 17 89 49
www.quadrant.coop

