

Session sur « les institutions s’engagent pour l’approche de genre »

Sous thème : Systématisation de la prise en compte du genre.

**EXPERTISE France**

- Expertise France, agence jeune.
- Créée début 2015 par la fusion de plusieurs opérateurs de coopération technique internationale.
- Elle vise à répondre aux besoins d’expertise des pays partenaires (plus de 80).
- Par la conception de projets qui mobilisent de l’expertise – publique, privée, nationale, internationale et locale.
- L’agence intervient sur 4 grands domaines qui recouvrent de nombreuses thématiques :
  1. La Gouvernance démocratique, économique et financière : réforme de l’Etat, Etat de droit et processus démocratiques, migrations internationales, finances publiques, statistiques publiques ;
  2. La stabilité, sécurité internationale et la paix : sortie de crise, prévention et gestion des risques NRBC-E ;
  3. Le climat, l’énergie, l’agriculture, l’environnement, les villes nouvelles ;
  4. Le développement humain – santé, éducation, protection sociale, insertion professionnelle, protection sociale, financement de la santé...
- Et la question de l’égalité femmes-hommes doit être intégrée de façon transversale dans chacune de ces thématiques mais aussi comme sujet spécifique, principal.
- C’est pour cela, et aussi pour mieux contribuer à l’Agenda 2030, qu’EF a fait le choix d’inscrire le genre dans son C.O.M. (ratifié en août 2016). C’est un axe transversal prioritaire de son action.
- Et pour EF, il y a beaucoup à faire. **Une première analyse de 282 projets** actifs en 2016 sur la indique que **11% des projets** contribuent à réduire les inégalités de genre sur la base des critères G1 et G2 du marqueur genre du CAD/OCDE.
- **D’où l’urgence de systématiser le genre dans notre action.**
- **Pour ce faire, nous avons traduit l’objectif du C.O.M en un plan d’action précis, notre stratégie, adoptée par le CA en décembre 2016.**

**Contenu de la stratégie genre d’Expertise France**

- renforcer les capacités internes en termes de genre (formation du personnel).
- développer des projets genre qui agissent sur les causes structurelles des inégalités femmes-hommes de manière transversale dans tous ses secteurs d’activité, mais aussi spécifique via des projets principalement « genre » ;
- s’efforcer de devenir un acteur reconnu sur la scène européenne et internationale, et notamment auprès des bailleurs ;
- doter l’agence d’un dispositif de suivi et d’évaluation des actions genre ;
- capitaliser et valoriser l’action de l’agence en matière de genre.

**Résultats attendus fin 2018:**

- ✓ une culture interne sur les enjeux et problématiques « genre et développement »,
- ✓ des outils et des méthodes adaptés,
- ✓ un nombre croissant de projets genre dans tous les secteurs d'intervention de l'agence,
- ✓ Fin 2018, l'agence sera ainsi en capacité de renforcer significativement son action pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles.

**Pour y parvenir – 5 points :**

**1. Nomination d'un référent genre et constitution d'un COPIL Genre (été 2016)**

- Elaboration de la stratégie de l'agence.
- Organe de pilotage pour la déclinaison opérationnelle de la stratégie.
- 14 référents issus de différents services de l'agence (1 réunion mensuelle).
- Formation du Copil genre – 2 jours complets.

**2. Renforcement du leadership interne :**

- élaboration **d'un outil de formation/sensibilisation** pour renforcer le leadership interne et faciliter la mise en œuvre de la stratégie de l'agence ;
- support qui a permis de former le comité exécutif – DG et DGA - et le comité de direction de l'agence. Nous avons, ma collègue Léonie Guerlay et moi-même, délivré cette formation il y a 15 jours. C'est du sur mesure !

**3. Délivrance d'un socle commun de connaissance**

- Formation de l'ensemble du personnel du siège aux fondamentaux et concepts genre
  - ½ journée par groupe de 15 pour **250 personnes** – (d'avril 2017 à juin 2017).

**4. Plan de formation qui vise à renforcer les capacités opérationnelles et connaissances sectorielles**

- Formation de l'ensemble des personnels de la D.O. (**160 à 180 personnes**) sur l'intégration du genre dans les projets, avec une entrée sectorielle et thématique spécifique
- 1 journée complète par thème, soit près de 20 journées (A partir de septembre 2017) :
  - Renforcement de capacité sur les problématiques genre et développement en lien avec les thèmes d'expertise des participants.
  - Soutien pour l'élaboration d'outils spécifiques (analyses situationnelles ; baseline ; protocole de recherche opérationnelle ; Indicateurs d'activités ; méthodologie d'évaluation ; ...)
  - Construction d'argumentaires spécifiques pour les bailleurs, les partenaires, les experts mobilisés dans les projets
  - Etc.

**5. Sensibilisation / formation des experts mobilisés dans le cadre des projets.**

**Pour conclure,**

- C'est pour mieux structurer son approche et se doter d'un véritable cap en la matière que la stratégie genre de l'agence a été élaborée.
- La prise en compte progressive des questions de genre par l'agence permettra, **à l'issue de son premier COM, de systématiser le genre dans ses approches** et de contribuer au mieux à la lutte contre les inégalités femmes-hommes et à l'agenda du développement.
- **Nous souhaitons que le Genre constitue un marqueur fort de l'identité d'Expertise France.**