

REPÈRES
SUR...

Genre et développement

↳ **Fiches pédagogiques**
2021 – réédition augmentée



Le genre dans les institutions

→ *Les exemples cités nous ont semblé pertinents, cependant ils mériteraient une analyse plus approfondie des rapports de pouvoir à l'œuvre.*

Pour les organisations internationales et institutions publiques, l'enjeu de la prise en compte du genre recouvre deux dimensions :

- Programmatique, visant l'intégration du genre dans les opérations et projets de développement ;
- Organisationnelle, à savoir le changement culturel au sein des organisations elles-mêmes en vue de renforcer leur sensibilité effective au genre, améliorer leurs pratiques internes et leur exemplarité.

Si les deux dimensions peuvent être imbriquées, elles ne sont pas nécessairement abordées avec les mêmes outils ou priorités d'action.

Le genre dans les programmes des organisations internationales et institutions publiques

La mise à l'agenda international des droits des femmes et la montée en intérêt des questions liées au genre ont conduit d'une part à la création d'instances spécifiques, d'autre part à la généralisation de stratégies genre au sein des institutions. Ces stratégies reposent sur des outils, expertises et cadres d'évaluation spécifiques. Le panorama ci-dessous présente un état des lieux non exhaustif des organisations parmi les plus impliquées sur la question.

Système des Nations Unies

La Commission de la condition de la femme (CSW) a été créée au sein du Conseil économique et social des Nations Unies en 1946 et est l'entité pilote des Conférences mondiales sur les femmes qui ont permis de porter de nombreux enjeux à l'agenda des négociations internationales. Parmi les aboutissements de la Conférence mondiale de l'Année internationale de la femme de 1975, figure la Conven-

Convention pour l'élimination des violences à l'égard des femmes (1979)

Après avoir rappelé dans son préambule que l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n'est pas atteinte, la CEDAW exhorte les États signataires à prendre toutes dispositions pour garantir l'égalité, y compris des mesures compensatoires temporaires, afin de transformer les rapports de genre existants empreints de domination. La CEDAW rappelle ensuite l'exigence d'égalité dans la vie politique et publique, et dans le droit à la nationalité ; ainsi que dans différents domaines tels que l'éducation, l'emploi, les soins de santé – y compris de planification familiale – et la vie économique et sociale, avant d'établir un focus sur la situation des femmes rurales. Enfin, la CEDAW réaffirme l'égalité civile et juridique, notamment dans le mariage et les rapports familiaux. Les deux dernières parties, plus techniques, sont consacrées aux modalités de fonctionnement du Comité et aux conditions de signature et de ratification.

tion sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Cedaw (Cedef en français), adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations unies et entrée en vigueur en 1981. Dans son sillage, de nombreux États et la plupart des organisations internationales institutionnalisent la prise en compte du genre à travers des stratégies, des organes, des cadres d'analyse dédiés.

Les Nations Unies intègrent le genre en tant que tel dans leur fonctionnement et leurs procédures d'action depuis l'adoption en 1996 des Conclusions sur l'intégration de la perspective de genre (*gender mainstreaming*) au sein de l'ONU, faisant suite à la Conférence de Beijing.

En parallèle de la CSW, plusieurs entités sont successivement créées : Division pour l'avancement des femmes (DAW) en 1946, Institut international de recherche et de formation pour l'avancement des femmes (Instraw) en 1976, Fonds de développement des Nations unies pour les femmes (Unifem) en 1976, Bureau du conseiller spécial pour les questions de genre et l'avancement des femmes (Osagi) en 1997. En 2010, sous la double impulsion du processus de réforme de l'ONU et d'organisations mobilisées contre la faiblesse des financements et des résultats d'années de conférences et négociations internationales, ces différentes entités sont fusionnées au sein d'une agence nouvellement créée, ONU-Femmes, qui assure désormais le secrétariat de la CSW.

ONU-Femmes a pour objectif l'instauration de normes mondiales dans les champs de l'égalité femme-homme et de l'autonomisation des femmes. Elle fonde son action sur la production de connaissances et de données dans ces domaines, la mobilisation d'expertises, des campagnes de sensibilisation, la formation et le renforcement de capacités, et pilote différents fonds en subventions.

Réseau francophone pour l'égalité entre femmes et hommes de l'OIF

En 2012, l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) signe un accord-cadre de coopération avec ONU-Femmes afin de promouvoir la participation et le leadership politique des femmes, mettre fin aux violences faites aux femmes et aux filles et éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dans la loi et en pratique au sein des pays francophones.

L'engagement de l'OIF en direction de l'égalité de genre prend une dimension significative en 2000 avec l'adoption, lors de la Conférence des femmes de la Francophonie (Luxembourg), de la déclaration « Femmes, pouvoir et développement ». L'OIF intègre ensuite l'égalité entre femmes et hommes dans son cadre stratégique décentral 2005-2014. En 2013, dans la continuité du Forum mondial des femmes francophones, le Réseau francophone pour l'égalité femme-homme est créé en vue de « promouvoir la prise en compte du genre dans l'action de la Francophonie », et notamment dans une perspective Sud-Sud. Le réseau a pour objectifs d'informer sur la promotion de l'égalité femme-homme, animer le dialogue et conduire un plaidoyer au sein des États membres et dans les instances internationales.

Le Bureau international du travail (BIT), l'Organisation des Nations unies pour la science et la culture (Unesco), l'Organisation pour l'agriculture et l'alimentation (FAO) et la plupart des autres agences et programmes onusiens ont adopté des stratégies *genre et développement* et élaboré des outils pratiques concernant leurs domaines d'intervention. A titre d'exemple, le programme de la FAO d'action socio-économique participatif selon le genre (ASEG) fournit de nombreux outils de formation (cycle de projet, micro-finance, irrigation, urgence...).

Le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) a développé des indicateurs de développement prenant en compte les inégalités femmes-hommes (voir [Fiche 8 – Diagnostic, suivi et mesure du changement : les indicateurs](#)).

Banque Mondiale

La Banque Mondiale (BM) distribue le tiers des fonds mondiaux dédiés à l'aide au développement et produit de nombreuses données et publications. En termes d'égalité de genre, la BM fait figure d'institution pionnière, avec une première stratégie genre adoptée en 2001, et sa dernière stratégie publiée en 2015 qui a été élaborée dans le cadre d'une consultation ouverte. Par son pouvoir financier et d'influence, la BM dispose d'un certain statut de productrice de normes et, à ce titre, il est intéressant de noter que sa nouvelle stratégie souligne les limites de la méthode du *mainstreaming* et se positionne en faveur d'une approche stratégique ciblant 4 objectifs clés déclinés de manière différenciée, selon une approche basée sur les spécificités de chaque contexte pays.

Se fondant sur un objectif affiché d'efficacité et de diffusion des bonnes pratiques, la BM a créé des *Gender Innovation Labs* afin de financer des évaluations d'impact et identifier sur la base de preuves avérées les solutions qui fonctionnent ou non en termes d'égalité de genre. Ces derniers ne mobilisent pas le cycle de projet mais la théorie du changement comme postulat de base : le cadre d'intervention est constitué d'hypothèses de travail qui permettront de valider (ou invalider) la pertinence d'une intervention, selon sa capacité à atteindre le changement escompté.

OCDE

L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) a créé en 1981 le réseau *Gendernet*, chargé de définir des lignes directrices sur l'intégration du genre dans la coopération et le passage de principes à la pratique. Son programme d'actions est tourné vers l'atteinte de l'Agenda 2030. Parmi les bailleurs européens, le marqueur de la politique d'aide à l'appui de l'égalité homme-femme du Comité d'Aide au Développement (CAD) de l'OCDE fait référence, et vise à qualifier systématiquement les projets de développement selon qu'ils poursuivent l'objectif d'égalité femme-homme de manière principale, significative, ou ne le poursuivent pas (voir [Fiche 6 – Outils opérationnels pour affiner la perspective de genre](#)). Il induit qu'une analyse sexospécifique de chaque projet doit être conduite en amont afin de déterminer, *a minima*, qu'il ne dégrade ou ne perpétue pas la situation en termes d'égalité femmes-hommes. Le marqueur CAD constitue l'outil commun par lequel est mesurée la contribution des membres à l'atteinte de l'ODD 5 visant l'égalité femmes-hommes, mais ne constitue pas un indicateur de suivi ou de mesure d'impact.

Inspiré des pratiques des États membres, l'OCDE a développé un kit d'appui à l'intégration du genre dans les programmes et politiques publiques.

Union Européenne

Sur un plan global, le Traité d'Amsterdam (1999) stipule que l'égalité est intégrée dans toutes les actions de l'Union et le Règlement du 22 décembre 1998 appelle à ce que les questions d'égalité des sexes soient intégrées dans la coordination entre la Commission et les États membres en matière de coopération au développement.

L'UE adopte en 2010 puis 2015 des stratégies genre visant à la fois le *gender mainstreaming* dans ses opérations, et la mise en place d'actions ciblées visant à réduire les inégalités de genre. Cette stratégie se traduit par un objectif de 85 % des financements intégrant la dimension genre, ainsi qu'une analyse genre systématique en amont de tout financement.

Stratégie française

En France, le Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères (MEAE) a placé la dynamique de «diplomatie féministe» au cœur de la stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour 2018-2020. Si l'institutionnalisation du féminisme traduit une diffusion des préoccupations autour des inégalités de genre au sein de la société, celui-ci est toujours soumis au risque d'une édulcoration des revendications. Ainsi, le Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (HCEfh) souligne la faiblesse du niveau de l'aide française genrée (26 % contre 42 % pour la moyenne des pays de l'OCDE ; l'objectif européen s'élevant à 85 %) ainsi que le besoin impérieux «d'atteindre la parité aux postes de décision dans la diplomatie et dans les ministères impliqués par la projection de la France à l'international et à soutenir les associations féministes nationales et internationales».

L'Agence française de développement (AFD) positionne pour sa part l'égalité réelle entre les femmes et les hommes comme un axe prioritaire de sa stratégie «100 % Lien social», qui met l'accent sur la lutte contre les inégalités, et vise 50 % de projets financés sensibles au genre (indicateur 1 ou 2 OCDE) d'ici à 2022. L'AFD produit des fiches Profil Genre par région et par pays ainsi que des boîtes à outils pour l'intégration du genre dans différents secteurs (voir [Fiche 13 – Bibliographie générale](#)).

Le Forum Génération Égalité

La France préside en 2021, avec le Mexique, le Forum Génération Égalité (FGE) organisé par ONU-Femmes. Celui-ci s'inscrit en célébration des 25 ans de la Conférence de Beijing, et se veut un espace de dialogue ouvert, rythmé par les contributions de la société civile, visant «un ensemble d'actions concrètes, ambitieuses et transformatrices». Parmi les initiatives phares du FGE figure le Fonds de soutien aux organisations féministes, qui mobilisera 120 millions d'euros sur 3 ans de 2020 à 2022, avec un accent porté sur les droits et la santé sexuelle et reproductive et l'éducation complète à la sexualité.

Afin de favoriser les approches participatives, le partage des savoirs et des bonnes pratiques, le MEAE a créé en 2006 la plate-forme interministérielle Genre et Développement, qui réunit ministères, organisations de la société civile et de la recherche, collectivités et élus·es autour de concertations stratégiques, rencontres-débats, ressources documentaires.

Changement culturel dans les organisations

Les éléments ainsi détaillés portent sur la dimension programmatique de l'intégration du genre. Il est à noter que la plupart des travaux d'analyse et de recherche publiés par les institutions portent en effet sur la situation qui prévaut au déploiement d'un projet ainsi

que sur l'impact dudit projet, beaucoup plus rarement sur les dynamiques de pouvoir *au sein* des projets et politiques de développement, ni *au sein des institutions elles-mêmes*.

Pour optimiser l'intégration du genre et faire évoluer la culture organisationnelle, la plupart des institutions ont déployé un dispositif en 3 volets - dans des proportions et avec des moyens différents :

- Sensibilisation et formation (des agent·e·s et des partenaires) ;
- Mobilisation d'expertises ciblées (production de connaissances, appui technique) ;
- Mise en place d'équipe dédiée.

Dans certains cas, ce dispositif est complété par un réseau de référent·e·s genre en mesure de relayer les sujets au sein de leurs équipes dans les différentes entités d'une même institution.

À titre d'illustration, l'Agence japonaise de coopération internationale présente une description élaborée de son dispositif interne d'intégration du genre (voir bibliographie).

Peu d'informations sont en revanche disponibles sur le caractère exemplaire des institutions, sur lequel demeure une large marge de progression, en termes de représentation des femmes aux instances de décision (conseils d'administration), postes à responsabilité, notamment dans le réseau d'agences ou bureaux locaux.

L'expertise genre

L'intégration du genre dans les organisations a progressé notamment sous l'impulsion des mouvements féministes internationaux et des ONG. Ces mouvements et structures ont contribué aux instances de dialogue et de négociation, tout en proposant des analyses critiques. Or, à l'issue du processus d'institutionnalisation, l'intégration du genre a pu apparaître comme une nouvelle injonction. Se sont constitués des « expert·e·s en genre », terme qui désigne un groupe qui n'est pas homogène et est traversé par des rapports de domination. Façonnée par le regard occidental, l'expertise genre peut contribuer à reproduire des rapports de domination en invisibilisant les expertises des personnes concernées par l'intersection des oppressions.

Le *mainstreaming* du genre a également impliqué le déploiement d'expertises techniques spécifiques au sein des organisations. Des personnes ont ainsi été recrutées pour leur expertise genre (consultant·e·s expert·e·s ou référent·e·s genre), mais cette expertise n'est pas toujours considérée à part entière. Les personnes peuvent alors faire face à un déficit de légitimité, une dévalorisation ou une limitation de leur champ d'action (notamment liées aux confusions genre / femmes) au sein de leurs structures. Parfois même, des personnes sont recrutées à d'autres postes (chargé·e·s de mission ou de projet) mais, du fait de leur expertise en genre, absorbent une charge de travail supplémentaire au sein de leur organisation, sans qu'un budget spécifique n'y soit dédié.

À la fois valorisée et marginalisée, l'expertise genre se retrouve confrontée à une limitation de la portée de son action dans un contexte d'intervention où les normes patriarcales et occidentales restent dominantes et où la seule intervention d'expert·e·s et de référent·e·s ne suffira pas à la reconfiguration des rapports de pouvoir.

Bibliographie

Agence japonaise de coopération internationale (JICA), «Intégration du genre. Un développement dynamique et inclusif» – www.jica.go.jp/english/publications/brochures/pdf/gender_FR.pdf

Banque africaine de développement, «Investir dans l'égalité hommes-femmes pour la transformation de l'Afrique», 2018 – www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Policy-Documents/2014-2018_-_Strat%C3%A9gie_du_Groupe_de_la_Banque_en_mati%C3%A8re_de_Genre.pdf

Banque mondiale, «Orientation sexuelle et identité de genre» www.banquemondiale.org/fr/topic/socialdevelopment/brief/sexual-orientation-and-gender-identity

Druelle Anick, «Que célébrer 30 ans après l'Année internationale de la femme : une crise au sein des mouvements internationaux de femmes?» *Recherches féministes* 17 (2) 115-169, 2004

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, «La Diplomatie féministe, d'un slogan mobilisateur à une véritable dynamique de changement?», Communiqué de presse, 18 novembre 2020 – www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/enjeux-europeens-et-internationaux/actualites/article/la-diplomatie-feministe-d-un-slogan-mobilisateur-a-une-veritable-dynamique-de-1621

Le monde selon les femmes, «Genre, ONG et société civile», 2006, rééd. 2011 – www.mondefemmes.org/produit/genre-ong-et-societe-civile

OCDE, «Manuel Relatif au Marqueur de la Politique d'Aide à l'Appui de l'Égalité Homme-Femme Établi par le CAD-OCDE», 2016 – www.oecd.org/fr/cad/femmes-developpement/Manuel-Marqueur-CAD-Aide-Egalite-HF.pdf

OCDE, «Examen par les pairs du CAD de l'OCDE de la coopération pour le développement : France 2018. Une revue alternative du bilan de la politique de développement et de solidarité internationale de la France entre 2013 et 2017 par la société civile», 2018 – www.coalition-eau.org/wp-content/uploads/4-examen-par-les-pairs-ocde-rapport-alternatif-de-coordination-sud.pdf

Verschuur Christine (dir.), Isabelle Guérin (dir.) et Hélène Guétabernard (dir.). *Sous le développement, le genre*. IRD Éditions, 2015

Verschuur Christine (dir.) *Expertes en genre et connaissances féministes sur le développement. Qui sait?* Graduate Institute Publications, 2017

Women4Climate, une initiative du C40 – w4c.org