



**Feuille de route pour l'égalité de genre (2020-2022)
d'EXPERTISE FRANCE**

Table des matières

Table des matières	2
<i>AVANT-PROPOS</i>	4
1. ÉLÉMENTS DE CADRAGE	6
1.1. Cadre stratégique	6
Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères.....	6
Agence Française de Développement	6
Commission Européenne	7
1.2. Ambitions de la Feuille de route pour l'égalité de genre 2020-2022	8
2. PRINCIPES D' ACTIONS ET OBJECTIFS	9
2.1. Principes d'action.....	9
Une approche élargie	9
Une approche par les droits.....	10
Une approche intégrée, mesurée et systémique.....	10
Le genre comme méthodologie	10
2.2. Objectifs spécifiques.....	11
3. FEUILLE DE ROUTE	12
3.1. Mesures systémiques	12
→ Mesure 1 : Intégrer l'égalité de genre dans le développement des projets mené par l'agence.....	13
→ Mesure 2 : Concevoir un système de suivi-évaluation de l'intégration du genre des interventions de l'agence	15
→ Mesure 3 : Renforcer l'expertise, les procédures et outils pour accentuer et systématiser l'intégration de l'égalité de genre dans l'action opérationnelle d'Expertise France	15
→ Mesure 4 : Poursuivre les efforts de structuration du genre en interne et renforcer le rôle des organes de gouvernance	17
→ Mesure 5 : Exiger l'exemplarité en matière d'égalité professionnelle et instaurer un environnement de travail sensible au genre.....	18
→ Mesure 6 : Intensifier la promotion de l'égalité de genre en interne comme à l'externe, et à tous les niveaux	20
3.2. Mesures thématiques	22
→ Mesure 7 : Département Capital Humain et Développement Social (CHDS)	22

→ Mesure 8 : Département Santé (DEPSAN)	23
→ Mesure 9 : Département Développement Durable (DD)	26
→ Mesure 10 : Département Gouvernance Economique et Financière (GEFI)	27
→ Mesure 11 : Département Gouvernance, Justice et Droits Humains (GJDH).....	29
→ Mesure 12 : Département Paix, Sureté et Sécurité (P2S).....	31
→ Mesure 13 : Département Coopération Bilatérale et Mobilisation de l'Expertise (CBME)	32

AVANT-PROPOS

Assurer l'égalité de genre est indispensable à l'amélioration des indicateurs de développement. Elle est une condition impérative pour lutter efficacement contre la pauvreté et promouvoir les piliers du développement durable – économique, social et environnemental – et les conditions d'une bonne gouvernance. La réalisation de l'Objectif du développement durable (ODD) qui vise à parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation de toutes les femmes et filles (ODD5) suppose de s'attaquer aux causes structurelles des inégalités femmes-hommes en vue de provoquer des changements systémiques - en termes de droits, de statut social et de suppression de toutes les formes de discriminations dans tous les domaines.

Si des progrès ont été réalisés en matière de lutte contre les inégalités de genre, la situation mondiale demeure préoccupante. Malgré l'intégration de ces questions aux Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et aux ODD les inégalités subsistent. Nulle région du monde n'a encore atteint l'égalité.

La mortalité maternelle est encore un phénomène omniprésent : selon l'OMS environ 830 femmes meurent chaque jour de complications pendant la grossesse ou l'accouchement. Malgré les progrès accomplis, les pays en développement représentent 99% des décès maternels dans le monde et dans ces régions, le taux de mortalité maternelle est 14 fois supérieur à celui des régions développées. Les femmes sont également plus vulnérables face aux enjeux sanitaires. Près d'un tiers de tous les adultes vivant avec le VIH/SIDA ont moins de 25 ans et les deux tiers d'entre eux sont des femmes (OMS, 2019). En Afrique subsaharienne, elles sont infectées plus vite et plus jeunes que les garçons. Or les études montrent que les femmes qui n'ont pas fait des études secondaires ont cinq fois moins de chance d'être informés sur les manières de se prémunir face au VIH/SIDA.

L'éducation est donc essentielle pour améliorer la santé des femmes. Pourtant, elles sont discriminées dans l'accès à l'enseignement. Selon l'UNESCO, seuls 23% des pays à faibles revenus sont parvenus à la parité dans l'enseignement primaire et 15% dans l'enseignement secondaire. Certes, le taux de scolarisation des filles augmente mais les taux d'assiduité scolaire et d'achèvement des études sont encore insuffisants. La prégnance du mariage précoce reste encore un frein important à la scolarisation des jeunes filles : la moitié des filles vivant dans les pays en développement (à l'exception de la Chine) seront mariées avant l'âge de vingt ans.

Ces inégalités se retrouvent sur le marché du travail : le taux d'activité des femmes avait régressé en 2016 à 49% (OCDE). Elles sont davantage présentes dans le secteur informel et donc sont plus vulnérables à cause du manque de protection sociale et de droits. Elles consacrent au moins deux fois plus de temps aux travaux domestiques et du « care » non rémunérées. Cela constitue un frein majeur à leur intégration sociale et économique.

Cette exclusion s'explique par les barrières économiques, structurelles, sociales et juridiques qui les empêchent d'avoir accès aux ressources nécessaires à leur émancipation. Selon la Banque mondiale, le déficit de financements pour les petites et moyennes entreprises (PME) détenues par les femmes s'élèverait à environ 300 milliards de dollars dans le monde. L'écart entre les taux de possession d'un compte bancaire chez les hommes et chez les femmes dans les économies en développement stagne autour de 9 points de pourcentage depuis presque dix ans.

En 2020, seuls 24,9 % des parlementaires nationaux étaient des femmes, témoignant d'une très lente augmentation puisqu'elles étaient 11,7 % en 1997 (ONU Femmes). Ce chiffre illustre les nombreuses discriminations que subissent les femmes pour accéder aux espaces de décisions économiques, politiques et sociaux. Les stéréotypes de genre, le manque de temps, de ressources financières et éducatives, le harcèlement sexuel sont les principaux obstacles qui empêchent l'accès et le maintien des femmes dans les espaces de décisions.

La violence basée sur le genre progresse : une femme sur trois dans le monde y serait confrontée dans sa vie (OMS). Ces violences sont particulièrement accentuées en situation de crise. De plus, elles représentent 80% des 35 millions de réfugiés et de personnes déplacées dans le monde avec les enfants. Ceci accroît leur vulnérabilité et le besoin de s'adresser à l'ensemble de ces enjeux de manière systémique.

Enfin, les normes sexo-spécifiques – les attentes sociales concernant les rôles et les comportements propres aux hommes et aux femmes – ainsi que leur reproduction sous forme d'institutions et de pratiques culturelles, influencent directement les hommes et les garçons. Pour les hommes, les stéréotypes liés à la masculinité impliquent par exemple de ne pas prêter attention à leur état de santé et/ou de ne pas chercher de soins. Dans les pays où l'épidémie de VIH est généralisée, les hommes sont ainsi moins enclins que les femmes à effectuer un test de dépistage du VIH, ils sont moins susceptibles d'avoir accès aux traitements antirétroviraux et ils ont une probabilité plus grande de décès dus à des maladies associées au sida que les femmes (UNITAID). Ces normes contribuent également à discriminer, voire à punir, les minorités sexuelles et de genre qui, en raison de leur orientation sexuelle ou identité genre, sont perçues comme mettant en danger l'ordre social. Cela a un effet direct dans de très nombreux champs, dont la santé.

À ces enjeux de genre s'ajoutent de nouveaux défis majeurs auxquels le monde fait face, des changements climatiques aux migrations forcées en passant par les pandémies et les crises de l'emploi. Ces nouveaux dangers touchent de manière différente les hommes et les femmes en raison des normes sociales et des rôles assignés à chaque genre.

Lutter contre ces inégalités, promouvoir l'autonomisation des filles et des femmes et parvenir à l'égalité de genre passe avant tout par la reconnaissance du rôle moteur des femmes dans l'achèvement d'un développement plus durable.

Pour œuvrer en faveur de l'égalité de genre, condition essentielle d'un développement durable, Expertise France, en tant qu'agence publique de coopération technique internationale, inscrit son action en matière de genre, dans le cadre stratégique européen, français et dans celui de l'Agence Française de Développement (AFD).

La présente *Feuille de route pour l'égalité de genre (2020-2022)* traduit les engagements d'Expertise France pour l'égalité de genre en opérationnalisant ces stratégies. Fondée sur une approche concrète et opérationnelle, au plus près des réalités du terrain et des besoins des bénéficiaires, elle vise, par la systématisation de l'intégration du genre en interne comme dans les projets, à donner un cadre et une vision à l'action genre de l'agence.

1. ÉLÉMENTS DE CADRAGE

1.1. Cadre stratégique

Cette *Feuille de route pour l'égalité de genre* s'inscrit dans les cadres stratégiques des principaux bailleurs de l'agence : la France, par le **Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères**, l'**AFD** et la **Commission Européenne**. Elle constitue également l'opérationnalisation directe des objectifs fixés dans le **Contrat d'Objectifs et de Moyens (C.O.M.) 2020-2022** signé entre l'État et Expertise France, ainsi que ceux fixés directement à l'agence par le MEAE et l'AFD.

Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

La défense des droits des femmes, la promotion de l'égalité de genre et la lutte contre les violences fondées sur le genre constituent l'une des priorités majeures de l'action extérieure de la France en matière de promotion et de protection des droits de l'Homme. Conduite par le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE), la **Stratégie internationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022)** inscrit le principe de l'égalité femmes-hommes au cœur de toutes les actions à l'international menées par la France et définit ainsi un cadre d'action qui préconise une intégration transversale du genre dans tous les secteurs d'activités ainsi que dans l'organisation du ministère et pour ses opérateurs.

Cette stratégie fixe un cadre de redevabilité en matière de genre à l'agence, composé d'objectifs opérationnels, organisationnels et politiques. La **Stratégie internationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022) du MEAE** vise plus particulièrement l'atteinte des objectifs suivants : « (i) Renforcer la culture institutionnelle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et la prise en compte du genre ; (ii) Augmenter et améliorer la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Aide Publique au Développement (APD) ; (iii) Améliorer et renforcer la visibilité, la transparence et la redevabilité de l'action du ministère et de ses opérateurs en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. »

La *Feuille de route pour l'égalité de genre* d'Expertise France vise d'abord à l'atteinte de ces objectifs, tout en adoptant des mesures complémentaires.

Agence Française de Développement

L'AFD décline la **Stratégie internationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022) du MEAE** à travers son propre « **Plan d'action Egalité Femmes-Hommes 2019-2022** » qui entend inscrire l'égalité femmes-hommes au sein de toutes les opérations du Groupe AFD. Il vise la mise en œuvre de la « **diplomatie féministe** » de la France, promeut une approche par les droits, et est tournée vers le terrain et au plus près des acteurs. Ce plan d'action se concentre autour de trois mots clés qui orientent son action : **promouvoir**, parce que l'égalité s'assoit sur un socle de droits qui doit être connu et partagé par toutes et tous, et qui mérite d'être renforcé pour aboutir à l'égalité de droits ; **protéger**, afin de sécuriser celle ou celui qui sera victime d'inégalités, de discriminations ou de violences en raison de son sexe et/ou de son genre ; et enfin **émanciper**, parce que l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ne sera atteinte qu'à travers l'autonomisation de toutes et de tous.

Par ailleurs, le groupe AFD fait du **lien social**, « **commun des communs** », un marqueur central de sa proposition stratégique pour les années 2018 à 2022, avec pour objectif de s'assurer que

son activité est « 100% lien social ». Toutes ses actions contribuent à renforcer le lien social et visent à inscrire l'AFD parmi les bailleurs engagés pour l'atteinte des Objectifs du Développement Durable (ODD) et notamment sur la thématique du genre. **La Stratégie Lien Social fait ainsi de l'égalité entre les femmes et les hommes un axe prioritaire de l'action du groupe.**

Dans le cadre de l'intégration d'Expertise France au sein du Groupe AFD à l'horizon 2021, cet axe prioritaire s'applique désormais à l'agence et à ses activités. La Feuille de route pour l'égalité de genre d'Expertise France décline les axes du Plan d'action de l'AFD et participe ainsi à **étendre la logique groupe** aux thématiques de l'égalité femmes-hommes et du genre. En apportant au Plan d'Action et à la Stratégie Lien Social de l'AFD un complètement opérationnel certain, **elle s'aligne ainsi sur les priorités de l'AFD, notamment vis-à-vis du continent africain et la mise en œuvre de l'agenda Femmes, Paix et Sécurité.**

Commission Européenne

Le nouveau **plan d'action de l'UE sur l'égalité de genre et l'émancipation des femmes dans l'action extérieure 2021–2025 (GAP III)** vise à accélérer les progrès en matière d'émancipation des femmes et des filles, tout en sauvegardant les gains réalisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, tout au long des 25 années ayant suivi l'adoption de la déclaration et du programme d'action de Pékin.

La présente Feuille de route contribue ainsi **au renforcement de la coopération étroite avec la Commission Européenne** sur ses grandes priorités thématiques : lutte contre la violence à caractère sexiste, promotion de l'émancipation économique, sociale et politique des femmes et des filles, accès universel aux soins de santé, (etc.) mais aussi et surtout la **promotion d'une approche systémique porteuse de transformation** qui place le principe d'égalité de genre au centre de toutes les politiques et de toutes les actions.

Contrat d'Objectifs et de Moyens d'Expertise France

Dans son premier Contrat d'Objectifs et de Moyens 2016-2018, Expertise France positionnait le genre comme un axe transversal prioritaire et s'engageait à contribuer à la réalisation de l'Agenda du développement durable pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles. Pour d'avantage prendre en compte la question du genre dans le développement des activités de l'agence, **le COM 2020-2022 d'Expertise France** fixe un objectif précis en matière de genre et d'égalité entre les femmes et les hommes :

Parvenir à 50% de nouveaux contrats signés marqués CAD 2 ou CAD 1, échelonné sur 3 ans (25% d'ici 2020 ; 35% d'ici 2021 ; 50% d'ici 2022).

Pour ce faire, le C.O.M. précise que l'agence s'attachera à marquer tous ses projets selon la réglementation du Comité d'Aide au Développement (CAD) de l'OCDE. Pour permettre la notation selon cette réglementation, **l'agence procédera à une analyse de genre systématique et cela dès l'instruction pour donner une orientation** sur l'ensemble du projet. Enfin, l'agence s'attachera à asseoir son positionnement dans le domaine du genre en **renforçant la mobilisation de l'expertise et en fournissant un appui en interne aux différents départements thématiques.**

La *Feuille de route pour l'égalité de genre* vise ainsi à **établir et mettre en œuvre des mesures ambitieuses en la matière**, afin d'atteindre ces objectifs. Elle instaure des actions concrètes pour

intégrer le genre de manière systémique à tous les niveaux et à toutes les étapes du développement des projets et activités de l'agence.

Stratégie genre 2016-2018 d'Expertise France

La première **Stratégie genre 2016-2018 d'Expertise France** signifiait l'ambition de l'agence de faire du genre un marqueur fort de son identité et a traduit son ambition de positionner l'égalité entre les femmes et les hommes et l'égalité de genre comme une thématique d'intervention forte, portée par des efforts transversaux réels.

Dès le début de l'année 2016 un **référent genre** a été identifié au sein de l'agence pour impulser une dynamique structurante dans ce domaine. Un **comité de pilotage** composé de référent.es genre issu.es de la plupart des départements a été institué en juillet 2016 afin de faire vivre et de développer une culture genre au sein de l'agence. Un des objectifs de la première stratégie genre était par ailleurs de **sensibiliser et de renforcer les compétences des collaborateurs et collaboratrices** internes d'Expertise France et de mettre à disposition des outils opérationnels pour faciliter l'intégration du genre dans les projets.

La présente *Feuille de route pour l'égalité de genre* s'inscrit dans la lignée de cette première stratégie et de ses résultats. Ceux-ci qui exigent de **renforcer l'intégration du genre au sein de l'agence** et de ses activités **en passant d'une démarche transversale à une véritable approche systémique**. Pour ce faire, la Feuille de route prévoit de **mobiliser l'ensemble du personnel d'EF** à tous les niveaux hiérarchiques, de développer un **système de suivi-évaluation de l'impact genre** des interventions de l'agence, et de **passer d'une démarche de sensibilisation à une démarche de renforcement des capacités opérationnelles**.

1.2. Ambitions de la Feuille de route pour l'égalité de genre 2020-2022

L'ambition de cette Feuille de route est de **renforcer et de formaliser la politique pour l'égalité de genre d'Expertise France**, qui s'inscrit dans le cadre stratégique cité plus haut (Commission Européenne, MEAE, AFD, EF). **Elle opérationnalise les engagements de l'agence en matière de genre. Elle inscrit également son action dans la future loi de programmation relative au développement solidaire et à la lutte contre les inégalités mondiales. Son Cadre de Partenariat Global prévoit en effet que L'État s'engage à tendre vers un marquage « égalité femmes-hommes » conforme aux recommandations du plan d'action sur l'égalité des genres de l'Union européenne, soit en pourcentage des volumes annuels d'engagements de l'aide publique au développement bilatérale programmable française : 85 % comme objectif principal ou significatif et 20 % comme objectif principal, suivant les marqueurs du comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques. Dans cette perspective, il s'engage à ce qu'en 2025, 75 % des volumes annuels d'engagements de l'aide publique au développement bilatérale programmable française aient l'égalité entre les femmes et les hommes pour objectif principal ou significatif et 20 % pour objectif principal.** »

La *Feuille de route pour l'égalité de genre* d'Expertise France présente donc des objectifs, des mesures et des actions à mettre en œuvre afin de :

- Décliner sur le plan opérationnel et systémique les cadres stratégiques dont l'agence dépend ;

- Réaliser tout projet pouvant potentiellement intégrer le genre, faire monter en puissance la prise en compte du genre dans les actions de l'agence, tout en s'inscrivant dans la continuité des précédentes actions et celles en cours ;
- Garantir et renforcer l'opérationnalisation de la systématisation du genre dans tous les secteurs d'activité de l'agence ;
- Répondre à son cadre de redevabilité et être capable de rendre des comptes ;
- Etre proactif sur les enjeux de genre et d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Faire du genre un marqueur de l'identité de l'agence ;
- Fournir un cadre logique et de suivi de mise en œuvre pour guider l'action de l'agence en la matière.

Cette Feuille de route prévoit aussi la fixation d'un Accord d'entreprise ou Plan d'actions Egalité professionnelle conformément à la loi d'une part et à la *Stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022)*.

Par ailleurs, elle dépasse le cadre de redevabilité qui s'impose à l'agence pour aller « **au-delà** » à travers une **attitude proactive** de l'agence sur la question du genre en accord avec les valeurs promues par cette dernière et prévoit notamment de :

- Porter une attention particulière aux thématiques d'intervention qui montent en puissance au niveau mondial et s'assurer de leur prise en compte dans les priorités de l'agence (masculinités et militarisation, migrations, mobilisation du secteur privé, rôle des femmes dans le développement durable, budgétisation sensible au genre, populations SOGI¹ /LGBTIQA+...) dans une perspective intersectorielle.
- Opter pour une approche intersectionnelle et intersectorielle dans le développement des projets.

2. PRINCIPES D' ACTIONS ET OBJECTIFS

2.1. Principes d'action

Afin d'agir en faveur de l'égalité de genre, cette Feuille de route répond à quatre piliers fondamentaux. Ces principes d'action graduels s'inscrivent dans la stratégie genre du Ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères (2018-2022).

Une approche élargie

L'approche de la Feuille de route se veut tout d'abord élargie. Autrement dit, l'effort d'égalité entre les femmes et les hommes et en matière de genre dans les politiques de développement doit être mené de front avec d'autres niveaux d'action. Cela implique que la Feuille de Route s'articule autour de deux volets :

- 1. Le volet « systémique »**, qui vise le renforcement du portage institutionnel, politique et organisationnel du genre en interne comme en externe. Cela implique d'engager l'ensemble des directions de l'agence (Direction Générale, Direction des Opérations et Directions des Fonctions Transversales) dans la mise en œuvre de cette Feuille de route.

¹ *Sexual Orientation and Gender Identity* (orientation sexuelle et identité de genre)

2. **Le volet « thématique »**, qui entend intégrer le genre dans l'ensemble des projets de l'agence, **quelles que soient les thématiques d'intervention**. L'approche élargie engage également EF à porter le genre dans ses relations avec ses partenaires dans les projets.

Une approche par les droits

L'approche fondée sur les droits intègre les normes, règles et principes internationaux des droits de la personne dans les politiques et processus des interventions humanitaires et de développement. Cette entrée sur le sujet renforce la responsabilité des acteurs en promouvant la connaissance de ces droits comme condition essentielle à l'émancipation. L'autonomisation par la question des droits de la personne veut également tenir compte des spécificités culturelles en reconnaissant les facteurs sociaux pouvant influencer sur le processus décisionnel. Cette prise en compte des vulnérabilités de chacun pose le problème de la difficulté de l'application d'une telle stratégie dans les interventions. En effet, cela nécessite alors de penser les projets en intégrant ces facteurs selon trois niveaux d'action : le niveau individuel, le niveau communautaire et le niveau institutionnel.

Une approche intégrée, mesurée et systémique

Une approche intégrée suppose de considérer les questions d'égalité de genre à chaque étape d'un programme de développement. Cela permet d'apporter une réponse complète aux inégalités en s'inscrivant dans une démarche globale de long-terme. L'approche intégrée signifie que l'égalité de genre doit être prise en compte de façon systémique : elle est intégrée de manière cohérente dans un « tout », où toutes les problématiques se « nourrissent » les unes aux autres, sans que cela fasse perdre de sa substance au projet. Lors du développement des projets, une étude du contexte intégrant des données désagrégées par sexe constitue le fondement de la prise en compte du genre. Les analyses sont ensuite déclinées à toutes les phases du cycle de projet.

Pour évaluer le niveau d'intégration de la dimension genre dans les projets qu'elle mène, Expertise France utilise le marqueur genre du Comité d'aide au développement (CAD) de l'Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE). Cet indicateur graduel permet de distinguer le degré de prise en compte du genre dans le ou les objectifs du projet. En permettant d'identifier les écarts entre engagements politiques et soutiens financiers, le marqueur renforce la transparence et la redevabilité du financement en faveur de l'égalité femmes-hommes et des droits des femmes.

Il s'agit par ce biais d'intégrer le genre de manière **systémique et systématique** dans toutes les actions (internes ou externes), en développant par exemples des projets dits « CAD1 ». Cette approche est complémentaire de **l'approche spécifique**, qui cible directement les inégalités via des projets dits « CAD 2 ». Autrement dit, l'approche intégrée suppose de prendre en compte la question du genre au sein des projets, tout en faisant parallèlement de la lutte contre les inégalités de genre une cible spécifique de certains programmes.

Le genre comme méthodologie

Outre ces trois principes d'action, cette Feuille de route promeut l'égalité « de genre », et non uniquement l'égalité entre les femmes et les hommes. Cela traduit une compréhension sociologique des inégalités entre les femmes et les hommes : L'approche dite « de genre » remet en cause les

processus de hiérarchisation des individus en fonction de leur sexe et les discriminations qui en découlent en leur trouvant une origine sociale et culturelle plutôt que biologique. Cette répartition des rôles, des responsabilités, des activités et des ressources entre femmes et hommes est source d'inégalités et limite la liberté des femmes à jouir de leurs droits fondamentaux. L'approche genre défend ainsi l'universalité des droits et l'égal accès à la justice. Elle a pour objectif l'égalité des droits entre les femmes et les hommes ainsi qu'un partage équitable des ressources et des responsabilités entre les femmes et les hommes.

L'approche genre va donc au-delà de la simple promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes : c'est aussi un **outil d'analyse des constructions et des représentations sociales**. Elle implique une **methodologie spécifique et rigoureuse**, qui appelle à une analyse comparée des situations des femmes et des hommes systématique. Elle suppose également la pleine participation des femmes et des hommes dans l'identification des contraintes et opportunités qu'ils et elles rencontrent dans un espace donné, et de leurs besoins et intérêts stratégiques spécifiques à leur genre. L'approche de genre favorise ainsi une **meilleure compréhension et prise en compte des inégalités dans l'action d'Expertise France**.

2.2. Objectifs spécifiques

La *Feuille de route pour l'égalité de genre* est déclinée en deux objectifs spécifiques, l'un systémique et l'autre thématique :

Objectif spécifique 1 : Faire de l'exemplarité en matière d'égalité de genre une priorité au cœur de toutes les activités institutionnelles, opérationnelles et fonctionnelles d'Expertise France.

Il se décline en sous-objectifs :

- **Favoriser un renforcement de la culture institutionnelle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et la prise en compte du genre.**
- **Augmenter et améliorer la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'APD.**
- **Améliorer et renforcer la visibilité, la transparence et la redevabilité de l'action d'Expertise France en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et du genre.**

Objectif spécifique 2 : Mettre l'expertise thématique française en matière de coopération technique internationale au service de l'égalité de genre, de la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles, des DSSR, et de l'autonomisation des femmes et des filles.

Il se décline en sous-objectifs spécifiques, alignés sur le cadre stratégique d'Expertise France présenté au point 3.1, et enrichi des thématiques d'interventions ciblées au point 3.2 :

- **Assurer le libre et égal accès des femmes et des filles, des hommes et des garçons aux services essentiels et lever les barrières à leur émancipation.**
- **Favoriser l'accès des femmes aux ressources productives et économiques pour œuvrer à leur autonomisation.**

- **Accompagner les Etats pour garantir l'accès des femmes à la sécurité, aux droits et à la justice, à la gouvernance démocratique et aux espaces de décisions en situation de paix comme de conflit.**
- **Protéger, promouvoir et faciliter la contribution des femmes au développement durable.**

3. FEUILLE DE ROUTE

La *Feuille de route* pour l'égalité de **genre s'inscrit dans le dispositif de suivi-évaluation d'Expertise France**. Celui-ci développe 3 principes permettant d'articuler différents échelons de normes :

- **Une gestion axée sur les résultats** en vue de promouvoir l'efficacité de l'aide ;
- **Un engagement à respecter les normes et principes du CAD de l'OCDE** pour l'évaluation du développement d'une gestion axée sur les résultats ;
- **Un alignement, autant que possible, des priorités et indicateurs définis par les objectifs de développement durable (ODD)** et leur déclinaison dans les pays d'intervention, avec des marqueurs spécifiques sur les axes prioritaires d'intervention françaises.

Par ailleurs, la politique interne de suivi-évaluation prévoit **une intégration à plusieurs niveaux** :

- **Niveau 1** : Les normes et indicateurs qui s'imposent à toute l'activité d'Expertise France, répondant à des enjeux de redevabilité ;
- **Niveau 2** : Les normes et indicateurs qu'Expertise France choisit de suivre sur l'ensemble de ses activités à fins de redevabilité, et aussi de pilotage (indicateurs de redevabilité Agence) ;
- **Niveau 3** : Les normes et indicateurs thématiques standardisés à l'échelle de l'Agence et appliqués à une sélection de projets ou grappe de projets.

Dans cette perspective, la *Feuille de route* développe **13 mesures** visant la réalisation des objectifs et sous-objectifs présentés au point 2.2. Ces mesures sont de deux ordres :

- **Des mesures systémiques** à mettre en œuvre à l'échelle de l'agence (intégration de niveaux 1 et 2) ;
- **Des mesures thématiques** qui sont la déclinaison à l'échelle de chaque département des mesures systémiques (intégration de niveaux 3).

Chacune est opérationnalisée en une ou plusieurs actions, qui appellent l'atteinte **d'indicateurs cibles pour les années 2020, 2021 et 2022**.

3.1. Mesures systémiques

La réalisation de l'objectif spécifique 1 : « **Faire de l'exemplarité en matière d'égalité de genre une priorité au cœur de toutes les activités institutionnelles, opérationnelles et fonctionnelles d'Expertise France** » appelle un ensemble de mesures systémiques à l'échelle de l'agence.

Ces mesures se veulent être une première réponse à l'ambition forte définie par l'Etat en matière de lutte contre les inégalités de genre. Dans le cadre de la prochaine *Loi de programmation*

relative au développement solidaire et à la lutte contre les inégalités mondiales, **son Cadre de Partenariat Global** prévoit en effet que *L'État s'engage à tendre vers un marquage « égalité femmes-hommes » conforme aux recommandations du plan d'action sur l'égalité des genres de l'Union européenne, soit en pourcentage des volumes annuels d'engagements de l'aide publique au développement bilatérale programmable française : 85 % comme objectif principal ou significatif et 20 % comme objectif principal, suivant les marqueurs du comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques. Dans cette perspective, il s'engage à ce qu'en 2025, 75 % des volumes annuels d'engagements de l'aide publique au développement bilatérale programmable française aient l'égalité entre les femmes et les hommes pour objectif principal ou significatif et 20 % pour objectif principal.* »

→ **Mesure 1 : Intégrer l'égalité de genre dans le développement des projets mené par l'agence**

Action 1.1 : Atteindre 50% de la part des nouveaux contrats signés marqués CAD1 ou CAD2 d'ici 2022, dont au moins 17 projets marqués 2 d'ici 2022, comme le prévoit le C.O.M. de l'agence.

➤ **Indicateurs cibles 2020 :**

- Au moins 25% des nouveaux contrats ont été marqués CAD1 ou CAD2.
- Au moins 4 nouveaux projets signés en 2020 ont été marqués CAD2.

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- Au moins 35% des nouveaux contrats ont été marqués CAD1 ou CAD2.
- Au moins 6 nouveaux projets signés en 2021 ont été marqués CAD2.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Au moins 50% des nouveaux contrats ont été marqués CAD1 ou CAD2.
- Au moins 7 nouveaux projets signés en 2022 ont été marqués CAD2.

Action 1.2 : Systématiser la prise en compte du genre dans les projets.

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- Le dispositif d'analyse des projets en Comité de Développement (CODEV 1 et 2) a été révisé et renforcé avec l'intégration de nouveaux critères de vérification portant sur le genre et l'élaboration d'une « Checklist genre CODEV ».
- Tous les nouveaux projets se voient attribuer un marquage genre préliminaire en Comité de Développement 1 (CODEV 1) et un marquage genre définitif en Comité de Développement 2 (CODEV 2).
- Les porteurs de projets et programmes justifient le marqueur 0 selon les critères du marqueur de l'OCDE lors de l'examen de leur projet en CODEV.
- Aucun projet dont le marquage genre et la « Checklist genre CODEV » n'ont pas été renseignés n'a été validé en CODEV.
- Un suivi trimestriel du marquage des nouveaux projets est mis en place et piloté par la DO.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Tous les nouveaux projets se voient attribuer un marquage genre préliminaire en Comité de Développement 1 (CODEV 1) et un marquage genre définitif en Comité de Développement 2 (CODEV 2).

- Les porteurs de projets et programmes justifient le marqueur 0 selon les critères du marqueur de l'OCDE lors de l'examen de leur projet en CODEV.
- Aucun projet dont le marquage genre et la « Checklist genre CODEV » n'ont pas été renseignés n'a été validé en CODEV.
- Un suivi trimestriel du marquage des nouveaux projets est mis en place et piloté par la DO.

Action 1.3 : Mettre en place un système de suivi-évaluation de la Feuille de route et de la redevabilité de l'agence en matière de genre.

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- Les marquages de tous les nouveaux projets signés de l'agence pour l'année 2020 ont été vérifiés.
- Les marquages de tous les projets de l'agence pour l'année 2021 ont été réalisés.
- Un cadre de suivi-évaluation de la Feuille de route a été élaboré.
- Une note d'analyse/bilan de redevabilité déclarant la part d'APD genrée (part et nombre de projets marqueurs 1 et 2) pour l'année 2020 est transmis au MEAE et au HCE.
- Un court rapport annuel de la mise en œuvre de la Feuille de route pour l'année 2021 est remis au MEAE en plus/conformément au canevas transmis. Il intègre la déclaration de la part d'APD genrée (part et nombre de projets marqueurs 1 et 2) pour l'année 2021.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Les marquages de tous les projets de l'agence pour l'année 2022 ont été réalisés.
- Un court rapport annuel de la mise en œuvre 2022 de la Feuille de route est remis au MEAE en plus/conformément au canevas transmis. Il intègre la déclaration de la part d'APD genrée (part et nombre de projets marqueurs 1 et 2) pour l'année 2022.
- Une étude d'impact de la *Feuille de route pour l'égalité de genre* a été conduite et a donné lieu à des actions de capitalisation pour l'élaboration de la prochaine stratégie.

Action 1.4 : Promouvoir les mécanismes de coordination, de redevabilité et de synergies opérationnelles sur le genre (UE, MEAE, AFD).

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- Expertise France a contribué à faire converger ses outils et méthodes en matière d'égalité de genre avec ceux de l'AFD, dans une logique groupe, et en lien avec l'indicateur n°12 de C.O.M de l'AFD (contributions aux réflexions, rédactions de notes conjointes opérationnelles et stratégiques, participation à des ateliers de travail, etc.).
- Expertise France est intégré de manière régulière dans les réunions du Groupe AFD concernant les sujets d'égalité et de genre, afin de renforcer la connaissance mutuelle et les synergies de travail stratégique, opérationnelle et fonctionnelle.
- Expertise France a participé à au moins 2 réunions stratégiques avec le MEAE.
- Expertise France a organisé et/ou participé à un ou plusieurs COPIL genre Groupe AFD par an.
- Expertise France a facilité au moins 3 rencontres entre ses référent.es genre opérationnels et celles et ceux de l'AFD sur leurs thématiques d'intervention.
- Expertise France a participé aux webinaires/séminaires des correspondant.es/points focaux genre du MEAE.

- Expertise France a participé et contribué aux travaux stratégiques en la matière : Feuille de route Banque Mondiale, positionnement FGE, AFNOR SPEC, (etc.).

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Expertise France a participé à au moins 2 réunions stratégiques avec le MEAE.
- Expertise France a organisé et/ou participé à un ou plusieurs COPIL genre Groupe AFD par an.
- Expertise France a facilité au moins 3 rencontres entre ses référent.es genre opérationnels et celles et ceux de l'AFD sur leurs thématiques d'intervention.
- Expertise France a participé aux réunions du groupe de travail opérateurs « Genre et développement durable » piloté par le MEAE.
- Expertise France a renforcé ses synergies de collaboration avec des acteurs clés français, européens et internationaux en matière d'égalité et de genre (contribution à des travaux stratégiques).

→ **Mesure 2 : Concevoir un système de suivi-évaluation de l'intégration du genre des interventions de l'agence**

Action 2.1 : Intégrer le genre à la matrice de suivi-évaluation des projets.

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- La prise en compte d'indicateurs genre thématique a été intégrée dans le chantier THEMA. Ainsi chaque département disposera d'un Diagramme Logique d'Intervention comprenant des indicateurs de résultat et de réalisation portant sur le genre.
- Un répertoire d'indicateurs genre thématiques à utiliser dans les projets a été élaboré pour les départements et mis à disposition des Chargés de Projet (CP).
- Tous les départements ont intégré des indicateurs désagrégés par sexe/sexo-spécifiques dans le cadre des matrices de suivi-évaluation de leurs nouveaux projets.
- Une étude de capitalisation sur les projets genre CAD0, CAD1 et CAD2 est réalisée pour dresser un bilan du portefeuille 2020 de l'agence.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Le répertoire d'indicateurs genre thématiques à utiliser dans les projets à destination des départements a été mis à jour et mis à disposition des Chargés de Projet (CP).
- Tous les départements ont intégré des indicateurs désagrégés par sexe/sexo-spécifiques dans le cadre des matrices de suivi-évaluation de leurs nouveaux projets.
- Une étude de capitalisation sur les projets genre CAD0, CAD1 et CAD2 est réalisée pour dresser un bilan du portefeuille 2022 de l'agence.

→ **Mesure 3 : Renforcer l'expertise, les procédures et outils pour accentuer et systématiser l'intégration de l'égalité de genre dans l'action opérationnelle d'Expertise France**

Action 3.1 Renforcer la mobilisation de l'expertise interne en matière de genre pour l'accompagnement du développement des projets CAD1 et CAD2.

➤ **Indicateurs cibles 2020 :**

- Un mécanisme « help desk genre » interne a été créé et un poste dédié à l'expertise genre interne a été créé.
- Le help desk a répondu à au moins 10 demandes d'appui opérationnel, tous départements confondus.

- Le help desk a accompagné l'élaboration d'au moins 4 nouveaux projets CAD1 ou CAD2.
- **Indicateurs cibles 2021 :**
 - Le mécanisme « help desk genre » est présenté et communiqué aux équipes.
 - La procédure de demande d'appui et les méthodologies de mobilisation/facturation d'expertise interne genre ont été formalisées.
 - Le help desk a répondu à au moins 10 demandes d'appui opérationnel, tous départements confondus.
 - Le help desk a accompagné l'élaboration d'au moins 5 nouveaux projets CAD1 ou CAD2.
- **Indicateurs cibles 2022 :**
 - La procédure de demande d'appui et les méthodologies de mobilisation/facturation expertise interne genre ont été stabilisées et intégrées à la procédure d'instruction des projets.
 - Le help desk a répondu à au moins 10 demandes d'appui opérationnel, tous départements confondus.
 - Le help desk a accompagné l'élaboration d'au moins 5 nouveaux projets CAD1 ou CAD2.

Action 3.2 Renforcer la mobilisation de l'expertise genre externe.

- **Indicateurs cibles 2021 :**
 - Lors de la phase d'identification (CODEV 1), les équipes pourront mobiliser l'enveloppe budgétaire « développement » des départements ou le Fonds de Préparation de Projets AFD dédié à l'identification d'opportunités d'intégrer la réduction des inégalités F/H et de genre dans les projets qui le nécessitent.
 - Un recensement des expert.es externes sur l'égalité entre les femmes et les hommes et de genre a été effectué.
- **Indicateurs cibles 2022 :**
 - Lors de la phase d'identification (CODEV 1), les équipes pourront mobiliser l'enveloppe budgétaire « développement » des départements ou le Fonds de Préparation de Projets AFD dédié à l'identification d'opportunités d'intégrer la réduction des inégalités F/H et de genre dans les projets qui le nécessitent.
 - A partir du recensement des expert.es externes qui a été effectué, les données ont été intégrées soit dans la base de données GEX, soit dans une nouvelle base, pour une mise à disposition de la Direction des opérations.

Action 3.3 : Elaborer des outils et délivrer un socle commun de connaissances sur le genre pour permettre son intégration dans les projets.

- **Indicateurs cibles 2021 :**
 - Des fiches outils thématiques et de méthodes ont été créées et collectées en lien avec celles existantes à l'AFD, puis diffusées au personnel via Magellan et le répertoire commun.
 - Le MOOC "Genre et développement" développé en partenariat avec le MEAE et l'AFD a été finalisé et mis en ligne pour les apprenants.
 - Au moins 50% des collaborateur.rices ont suivi et validé les enseignements du MOOC au siège, en fonction des capacités d'accueils des formations.

- Au moins 50% des collaborateur.rices et expert.es ont suivi et validé les enseignements du MOOC sur le terrain, en fonction des capacités d'accueils des formations.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Les fiches outils thématiques et de méthodes ont été actualisées et diffusées au personnel.
- Au moins 75% des collaborateur.rices ont suivi et validé les enseignements du MOOC au siège, en fonction des capacités d'accueils des formations.
- Au moins 75% des collaborateur.rices et expert.es ont suivi et validé les enseignements du MOOC sur le terrain, en fonction des capacités d'accueils des formations.
- Un Guide « Le genre à Expertise France » à destination des équipes et des expert.es a été créé et diffusé.

→ **Mesure 4 : Poursuivre les efforts de structuration du genre en interne et renforcer le rôle des organes de gouvernance**

Action 4.1 : Clarifier l'architecture organisationnelle existante en matière de genre en interne.

➤ **Indicateurs cibles 2020 :**

- Une consultation interne sur les responsabilités relatives à la prise en compte du genre dans l'agence a été menée.
- Un organigramme fonctionnel et une note "Qui fait quoi" ont été publiés.
- Un article dédié a été publié permettant la diffusion large de l'information au personnel.

Action 4.2 : Renforcer la gouvernance et les moyens organisationnels internes sur le genre.

➤ **Indicateurs cibles 2020 :**

- Au moins deux référent.es genre par départements ont été désignés, dont au moins 1 par pôle selon les départements.
- La Charte du Cogenre a été révisée et validée en COMEX.
- Une Fiche de mission des référents genre département a été créée, validée en COMEX et diffusée à l'ensemble des agent.es.

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- Au moins 4 réunions du Cogenre se sont tenues, dont au moins 1 en présence de la direction générale.
- Un chantier de développement et de renforcement de la structuration du genre en interne a été lancé et a donné lieu à un plan d'action pour 2022.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Au moins 4 réunions du Cogenre se sont tenues, dont au moins 1 en présence de la direction générale.
- Un plan d'action sur le renforcement de la structuration du genre en interne est déployé.
- Un % du temps de travail des référent.es genre départements dédié à l'appui opérationnel genre des projets a été fixé. Ce temps de travail est inclus dans leur fiche de poste.

Action 4.3 : Organiser et faire circuler activement l'information disponible sur le genre.

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- Les pages Genre du site intranet (Magellan) ont été restructurées et mises à jour. Elles regroupent l'essentiel des informations sur le genre à Expertise France.

- Un dossier spécifique, dédié à la mise en commun de ressources opérationnelles thématiques et méthodologiques, a été créé sur le P://.
- Au moins 6 brèves d'actualité genre ont été publiées à destination de l'ensemble des collaborateur.rices.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Les pages Genre sur Magellan ont été mises à jour.
- Les ressources mises à dispositions par la référente genre agence, les référent.es genre départements, l'experte genre DO ont été mises à jour au moins 2 fois par an.
- Les fiches de présentation des projets genre CAD 1 et 2 sont disponibles sur Magellan et actualisées sur le site internet de l'agence.
- Au moins 6 brèves d'actualité genre ont été publiées à l'ensemble des collaborateur.rices.

→ **Mesure 5 : Exiger l'exemplarité en matière d'égalité professionnelle et instaurer un environnement de travail sensible au genre**

Action 5.1 Conduire les négociations sur l'égalité professionnelle

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- Les négociations avec les représentant.es du personnel ont été ouvertes par les Ressources Humaines.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Un Accord relatif à l'égalité professionnelle a été signé entre la Direction et les représentant.es du personnel, ou, à défaut, un Plan d'action pour l'égalité professionnelle a été élaboré et signé.

Action 5.2 : Sensibiliser et former dès leur intégration au sein de l'agence les collaborateur.rices et les ETI sur les questions d'égalité.

➤ **Indicateurs cibles 2020 :**

- Au moins 2 sessions de formation portant sur la prévention des RPS et la lutte contre le harcèlement auprès des managers ont été dispensées.

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- Une campagne de prévention des RPS et la lutte contre le harcèlement a été lancée, au siège et sur le terrain.
- L'organisation de sessions de formation au RPS et la lutte contre le harcèlement auprès des managers ont été dispensées.
- 50% des managers ont été formé.es, y compris parmi les managers récemment nommé.es et les nouveaux arrivants.
- Dans le cadre du parcours du nouvel arrivant, un module de sensibilisation spécifique dédié à la prévention des risques RPS, et à la procédure de signalement des cas de harcèlement sexuel et agissements sexistes est créé et intégré au parcours.
- Au moins 50% des nouveaux ETI recrutés ont suivi dans le cadre du parcours du nouvel arrivant, le module spécifique dédié à la sensibilisation à la prévention des risques RPS, et à la procédure de signalement des cas de harcèlement sexuel et agissements sexistes.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Tou.tes les managers ont été formé.es, y compris les managers récemment nommé.es et les nouveaux arrivants au RPS et la lutte contre le harcèlement.
- 100% des nouveaux ETI recrutés ont suivi dans le cadre du parcours du nouvel arrivant, le module spécifique dédié à la sensibilisation à la prévention des risques RPS, et à la procédure de signalement des cas de harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Action 5.3 : Clarifier et publier les procédures et ressources pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.

➤ **Indicateurs cibles 2020 :**

- Les personnes référentes et ressources en interne ont été identifiées et, le cas échéant, formées à la lutte contre les RPS, le harcèlement sexiste, moral et aux agissements sexistes au travail.

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- Un processus de signalement des RPS, de harcèlement sexuel, moral et des agissements sexistes au travail a été formalisé et communiqué à l'ensemble du personnel au siège comme sur le terrain.
- Le nombre de cas de comportements inappropriés reportés et de victimes accompagnées a été recensé.
- Une note accompagnant les contrats de travail des nouveaux experts projets, et des ETI, portant sur les RPS, le harcèlement sexiste et moral au travail est rédigé et systématiquement transmise avec les contrats.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Le nombre de cas de comportements inappropriés reportés et de victimes accompagnées a été recensé.
- Une note accompagnant les contrats de travail des nouveaux experts projets, et des ETI, portant sur les RPS, le harcèlement sexiste et moral au travail est rédigé et systématiquement transmise avec les contrats.
- Les actions entreprises pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail ont été recensées et communiquées.

Action 5.4 : Candidater au label AFNOR « Egalité professionnelle/diversité ».

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- Une note d'aide à la décision a été produite.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Un budget dédié à la candidature AFNOR a été élaboré, ainsi que l'identification des ressources humaines nécessaires.
- Un audit préliminaire a été lancé.
- La candidature au label AFNOR a été lancée.

Action 5.5 : Favoriser l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- Evolution de la Charte de déconnexion vers une Charte d'équilibre vie professionnelle vie personnelle (l'instauration de méthodes favorisant la compatibilité de la vie professionnelles, d'une part, et personnelle d'autre part.

- La Charte d'équilibre vie professionnelle vie personnelle comprend des dispositions favorable à l'équilibre entre ces deux sphères ainsi que sur la gestion du temps de travail dans le cadre du télétravail.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Un groupe de travail « articulation de temps de vie » a été créée et s'est réuni. Il est composé des personnels des ressources humaines, de collaborateur.rices,

Action 5.6 : Garantir que la parentalité n'entrave pas les trajectoires de progression professionnelle et favoriser le recours au congé paternité.

➤ **Indicateurs cibles 2020 :**

- 100% des salariées éligibles ont été augmentées à l'issue de leur retour de congé de maternité.

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- 100% des salariées éligibles ont été augmentées à l'issue de leur retour de congé de maternité.
- 100% des salariés ont bénéficié d'un entretien d'étape avec leur manager pour les accompagner à leur retour de congés maternité.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Un guide de la parentalité à Expertise France a été élaboré et diffusé à tous les collaborateur.rices.
- 100% des salariées éligibles ont été augmentées à l'issue de leur retour de congé de maternité.
- 100% des salariées ont bénéficié d'un entretien d'étape avec leur manager pour les accompagner à leur retour de congés maternité.

Action 5.7 : Créer un espace de dialogue sur les questions d'égalité de genre en interne.

➤ **Indicateurs cibles 2020 :**

- Un sous-groupe de travail « Egalité professionnelle » au sein du Cogenre a été créé.

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- Le groupe de travail a émis une liste de propositions à la DFT pour améliorer l'égalité de genre en interne.
- Un espace permettant des suggestions sur l'amélioration de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail a été ouvert à tous les collaborateur.rices au siège et sur le terrain via les outils numériques.
- Au moins deux restitutions de la part de la Direction seront réalisées sur les suggestions faites par les collaborateurs (format communication ou autre).

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- L'espace de dialogue sur l'amélioration de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail est alimenté par la Direction à travers au moins 3 échanges annuels sur le sujet, à destination des collaborateurs (format communication ou autre).

→ **Mesure 6 : Intensifier la promotion de l'égalité de genre en interne comme à l'externe, et à tous les niveaux**

Action 6.1 : Rendre visible les sujets de l'égalité et du genre en interne et en externe.

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- Un plan de promotion genre annuel a été élaboré et mis en œuvre.
- Une plaquette type « offre de service » a été créée et diffusée sur le site internet.
- Les pages dédiées au genre et à l'égalité de genre sur le site internet ont été actualisées.
- Au moins 3 rencontres bilatérales institutionnelles et/ou bilatérales opérationnelles sur les thématiques du genre ont été organisées.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Un plan de promotion genre annuel a été élaboré et mis en œuvre.
- Au moins 3 rencontres bilatérales institutionnelles et/ou bilatérales opérationnelles sur les thématiques du genre ont été organisées.

Action 6.2 : Renforcer la culture commune de l'égalité et du genre en interne.

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- Un plan de communication interne a été élaboré et mis en œuvre.
- Des actions de sensibilisation sur la communication sans stéréotypes de sexe pour toute personne avec des activités de communication ont été organisées.
- Toutes les manifestations publiques organisées en 2021 par Expertise France, ont assuré à minima la mixité dans leurs panels.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Un plan de communication interne a été élaboré et mis en œuvre.
- Des actions de sensibilisation sur la communication sans stéréotypes de sexe pour toute personne avec des activités de communication ont été organisées.
- Toutes les manifestations publiques organisées en 2022 par Expertise France, ont assuré à minima la mixité dans leurs panels.
- Un guide « Le genre à Expertise France » a été élaboré et diffusé à tous les collaborateurs. Il est distribué à tous les nouveaux arrivants.

Action 6.3 : Affirmer de la position d'EF comme acteur proactif sur les thématiques du genre via des actions événementielles.

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- Expertise France a contribué à la préparation et participé aux travaux du Forum Génération Egalité organisé par la France, le Mexique, les Nations Unies et la Société Civile globale.
- Au moins un événement a été organisé et une campagne de promotion a été élaborée et déployée dans le cadre du Forum Génération Egalité.
- Un événement de lancement du MOOC Genre et développement réalisé en partenariat avec le MEAE et l'AFD a été réalisé.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Expertise France a participé et/ou co-organisé à au moins 1 événement européen ou international sur la thématique genre, notamment le suivi des engagements pris dans le cadre du Forum Génération Egalité.
- Un événement « Rendez-vous de l'expertise » sur la thématique du genre en lien avec un axe thématique a été organisé.

3.2. Mesures thématiques

La réalisation de l'objectif spécifique 2 : « **Mettre l'expertise thématique française en matière de coopération technique internationale au service de l'égalité de genre, de la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles, des DSSR, et de l'autonomisation des femmes et des filles** » appelle un ensemble de mesures thématiques, déclinées à partir des mesures systémiques dans chacun des départements thématiques. Chaque mesure présentée ci-dessous, inclue nécessairement une déclinaison de la **mesure systémique n°1, Action 1.1** qui reprend les cibles du C.O.M ainsi que des indicateurs communs aux départements.

→ Mesure 7 : Département Capital Humain et Développement Social (CHDS)

Action 7.1 : Renforcer et améliorer la prise en compte systémique de la réduction des inégalités de genre, dans le portefeuille projet du département.

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- A partir des thématiques prioritaires identifiées par le département, un canevas d'indicateurs de réalisation et de résultat intégrant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre pour 2021-2022 a été défini. Ce travail pourra s'inscrire dans le chantier THEMA piloté par le Suivi-Evaluation, et intégré dans le Diagramme Logique d'Intervention (DLI) ou dans un plan d'action genre/feuille de route égalité de genre du département.
- Tous les nouveaux projets inclus dans leur analyse de contexte des éléments de la situation des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre (dans le pays et secteur d'intervention).
- Le département cherchera à tendre vers la réalisation de la cible du COM pour 2021, à savoir, viser à la réalisation de 35% de nouveaux projets signés marqués CAD1 ou CAD2.
- Au moins 1 nouveau projet signé en 2021 est marqué CAD2.
- Le portefeuille de projet intégrant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre est mesuré et le marquage des projets est vérifié trimestriellement.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Assurer la réalisation des mesures et des indicateurs cibles sur la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre fixés dans le DLI, ou dans un plan d'action / feuille de route égalité de genre du département.
- Tous les nouveaux projets inclus dans leur analyse de contexte des éléments de la situation des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre (dans le pays et secteur d'intervention).
- Le département cherchera à tendre vers la réalisation de la cible du COM pour 2022, à savoir, viser à la réalisation de 50% de nouveaux projets signés marqués CAD1 ou CAD2.
- Au moins 1 nouveau projet signé en 2022 est marqué CAD2.
- Le portefeuille de projet intégrant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre est mesuré et le marquage des projets est vérifié trimestriellement.

Action 7.2 : Sensibiliser et former les équipes à la prise en compte de la réduction des inégalités de genre dans le portefeuille projet du département.

➤ **Indicateur cible 2021 :**

- Tous les pôles du département ont nommé un référent genre, tous membres du Cogenre.
- 50% des collaborateurs ont été formés à l'approche intégrée du genre grâce aux outils disponibles (MOOC Genre et développement, formation interne sur l'intégration de l'égalité F/H et de genre dans les projets, kit pédagogique de formation), en fonction des capacités d'accueils des formations.

➤ **Indicateur cible 2022 :**

- 100% des collaborateurs ont été formés à l'approche intégrée du genre grâce aux outils disponibles (MOOC Genre et développement, formation interne sur l'intégration de l'égalité F/H et de genre dans les projets, kit pédagogique de formation), en fonction des capacités d'accueils des formations.

Action 7.3 : Assurer l'accès aux services sociaux de base et l'exercice des droits pour toutes les filles et toutes les femmes.

Education

- Lutter contre les facteurs de blocage socio-économiques empêchant les filles d'accéder à l'éducation et d'achever le cycle éducatif de base (primaire, secondaire).

Protection Sociale

- Appuyer le développement des socles de protection sociale pour couvrir les populations de femmes les plus fragiles (économie informelle, sans emploi, migrantes etc.).
- Appuyer le développement de la couverture santé universelle pour toutes et tous.
- Renforcer les politiques sociales en faveur des populations les plus vulnérables (femmes souffrant de handicap, mères célibataires, etc.).

Action 7.4 : Contribuer à l'autonomisation, en particulier économique, des femmes.

Education et Formation professionnelle

- Renforcer le continuum éducatif (enseignement primaire à supérieur) et la formation professionnelle au profit de l'employabilité des jeunes et des femmes.
- Favoriser la mixité des métiers et l'accès aux métiers « masculins ».

Emploi et Travail décent

- Favoriser l'employabilité des jeunes et des femmes et lutter contre les freins périphériques à l'emploi.
- Appuyer la mise en place des conditions pour une égalité professionnelle.
- Renforcer les capacités des femmes entrepreneurs.

Protection Sociale

- Renforcer le développement de la politique familiale et des services de garde d'enfant.

→ Mesure 8 : Département Santé (DEPSAN)

Action 8.1 : Renforcer et améliorer la prise en compte systémique de la réduction des inégalités de genre, dans le portefeuille projet du département.

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- A partir des thématiques prioritaires identifiées par le département, un canevas d'indicateurs de réalisation et de résultat intégrant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre pour 2021-2022 a été défini. Ce travail pourra s'inscrire dans le chantier THEMA piloté par le Suivi-Evaluation, et intégré dans le Diagramme Logique d'Intervention (DLI) ou dans un plan d'action genre/feuille de route égalité de genre du département.
- Tous les nouveaux projets inclus dans leur analyse de contexte des éléments de la situation des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre (dans le pays et secteur d'intervention).
- Le département cherchera à tendre vers la réalisation de la cible du COM pour 2021, à savoir, viser à la réalisation de 35% de nouveaux projets signés marqués CAD1 ou CAD2.
- Au moins 1 nouveau projet signé en 2021 est marqué CAD2.
- Le portefeuille de projet intégrant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre est mesuré et le marquage des projets est vérifié trimestriellement.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Assurer la réalisation des mesures et des indicateurs cibles sur la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre fixés dans le DLI, ou dans un plan d'action / feuille de route égalité de genre du département.
- Tous les nouveaux projets inclus dans leur analyse de contexte des éléments de la situation des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre (dans le pays et secteur d'intervention).
- Le département cherchera à tendre vers la réalisation de la cible du COM pour 2022, à savoir, viser à la réalisation de 50% de nouveaux projets signés marqués CAD1 ou CAD2.
- Au moins 1 nouveau projet signé en 2022 est marqué CAD2.
- Le portefeuille de projet intégrant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre est mesuré et le marquage des projets est vérifié trimestriellement.

Action 8.2 : Sensibiliser et former les équipes à la prise en compte de la réduction des inégalités de genre dans le portefeuille projet du département.

➤ **Indicateur cible 2021 :**

- Tous les pôles du département ont nommé un référent genre, tous membres du Cogenre.
- 50% des collaborateurs ont été formés à l'approche intégrée du genre grâce aux outils disponibles (MOOC Genre et développement, formation interne sur l'intégration de l'égalité F/H et de genre dans les projets, kit pédagogique de formation), en fonction des capacités d'accueils des formations.
- Des outils adaptés aux thématiques couvertes par le DEPSAN et à destination des équipes et des partenaires ont été créés.
- Des actions de valorisation et de communications autour de la nécessité de prendre en compte le genre dans les actions du DEPSAN ont été mises en œuvre.

➤ **Indicateur cible 2022 :**

- 100% des collaborateurs ont été formés à l'approche intégrée du genre grâce aux outils disponibles (MOOC Genre et développement, formation interne sur l'intégration de l'égalité F/H et de genre dans les projets, kit pédagogique de formation), en fonction des capacités d'accueils des formations.
- Les outils adaptés aux thématiques couvertes par le DEPSAN et à destination des équipes et des partenaires ont été mis à jour.
- Des actions de valorisation et de communications autour de la nécessité de prendre en compte le genre dans les actions du DEPSAN ont été mises en œuvre.

Action 8.3 : Contribuer à la diminution de l'impact des inégalités et normes de genre dans la lutte contre les Pandémies et le renforcement des systèmes de santé.

- Systématiser la prise en compte de l'approche intégrée genre dans les projets financés sur le « Canal Projets ».
- Tendre vers la diversification du pool d'expertise mobilisable sur le « Canal Expertise » en vue d'une plus grande représentativité de l'expertise féminine et des minorités de genre.
- Développer et mobiliser l'expertise genre dans le cadre des missions financées sur le Canal Expertise.

Action 8.4 : Promouvoir l'approche Droits et Santé Sexuelle et Reproductive (DSSR).

- Favoriser l'accès à des soins de qualité en santé sexuelle et reproductive accessibles à toutes et tous notamment par :
 - L'analyse des déterminants de genre qui entravent l'accès aux services de DSSR.
 - Le renforcement de dispositifs d'informations et de conseils en DSSR.
 - Favoriser la formation des acteurs de la santé et des communautés sur l'approche DSSR (personnels soignants, communautaires etc.) impliqués dans les projets mis en œuvre et accompagner la mise en œuvre des connaissances.
 - Le développement de programmes d'Education Complète à la Sexualité (ECS).
 - L'approvisionnement en intrants.
 - La Promotion de l'accès à l'avortement libre, sécurisé et gratuit.
 - L'amélioration de l'accès la planification familiale.
 - La décentralisation des services de DSSR.
 - La prévention et la prise en charge des IST dont le VIH/sida, des infections de l'appareil reproducteur, du cancer du col de l'utérus et autres causes de morbidité.
 - La lutte contre les pratiques néfastes (VBG, MGF, mariages et grossesses précoces etc.).
- Renforcer la prise en compte et l'intégration de la dimension Droits Humains dans les projets développés et mis en œuvre.
- Développer et mettre en œuvre des projets ciblant les besoins spécifiques des minorités sexuelles et de genre.
- Favoriser l'implication des hommes et des garçons sur les enjeux de DSSR et l'égalité de genre.
- Favoriser l'émergence de projets de santé maternelle, néonatale et infantile (SMNI) avec une approche intégrée de genre systémique.
- Soutenir et participer activement à des activités de plaidoyer relatives aux droits sexuels.

- A partir de notre expérience, contribuer à la définition de contenu stratégique sur l'approche DSSR.

→ **Mesure 9 : Département Développement Durable (DD)**

Action 9.1 : Renforcer et améliorer la prise en compte systémique de la réduction des inégalités de genre, dans le portefeuille projet du département.

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- A partir des thématiques prioritaires identifiées par le département, un canevas d'indicateurs de réalisation et de résultat intégrant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre pour 2021-2022 a été défini. Ce travail pourra s'inscrire dans le chantier THEMA piloté par le Suivi-Evaluation, et intégré dans le Diagramme Logique d'Intervention (DLI) ou dans un plan d'action genre/feuille de route égalité de genre du département.
- Tous les nouveaux projets inclus dans leur analyse de contexte des éléments de la situation des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre (dans le pays et secteur d'intervention).
- Le département cherchera à tendre vers la réalisation de la cible du COM pour 2021, à savoir, viser à la réalisation de 35% de nouveaux projets signés marqués CAD1 ou CAD2.
- Au moins 1 nouveau projet signé en 2021 est marqué CAD2.
- Le portefeuille de projet intégrant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre est mesuré et le marquage des projets est vérifié trimestriellement.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Assurer la réalisation des mesures et des indicateurs cibles sur la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre fixés dans le DLI, ou dans un plan d'action / feuille de route égalité de genre du département.
- Tous les nouveaux projets inclus dans leur analyse de contexte des éléments de la situation des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre (dans le pays et secteur d'intervention).
- Le département cherchera à tendre vers la réalisation de la cible du COM pour 2022, à savoir, viser à la réalisation de 50% de nouveaux projets signés marqués CAD1 ou CAD2.
- Au moins 1 nouveau projet signé en 2022 est marqué CAD2.
- Le portefeuille de projet intégrant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre est mesuré et le marquage des projets est vérifié trimestriellement.

Action 9.2 : Sensibiliser et former les équipes à la prise en compte de la réduction des inégalités de genre dans le portefeuille projet du département.

➤ **Indicateur cible 2021 :**

- Tous les pôles du département ont nommé un référent genre, tous membres du Cogenre.
- 50% des collaborateurs ont été formés à l'approche intégrée du genre grâce aux outils disponibles (MOOC Genre et développement, formation interne sur l'intégration de

l'égalité F/H et de genre dans les projets, kit pédagogique de formation), en fonction des capacités d'accueils des formations.

➤ **Indicateur cible 2022 :**

- 100% des collaborateurs ont été formés à l'approche intégrée du genre grâce aux outils disponibles (MOOC Genre et développement, formation interne sur l'intégration de l'égalité F/H et de genre dans les projets, kit pédagogique de formation), en fonction des capacités d'accueils des formations.

Action 9.3 : Valoriser le rôle des femmes dans la lutte contre le changement climatique.

- Renforcer les capacités de résilience des femmes et des filles face aux changements climatiques.
- S'assurer de la participation des femmes aux espaces de décisions climatiques.
- Promouvoir une adaptation aux changements climatiques participative équitable entre les femmes et les hommes, au sein des politiques, programmes, budgets et mécanismes financiers, aux niveaux local, national et international.
- Renforcer la collaboration multipartite (réseaux et plateformes de la société civile, ministères concernés, structure nationale de collecte et analyse des données statistiques, organisations à base communautaire) afin de favoriser le partage, la compréhension, l'interprétation et la communication des informations climatiques et de fournir un espace de dialogue sur les problématiques et solutions nationales et locales dans le domaine de l'adaptation.

Action 9.4 : Renforcer des capacités des femmes et valorisation de leur rôle dans l'agriculture durable et la sécurité alimentaire.

- Valoriser des savoirs faire spécifiques.
- Garantir la participation des femmes dans l'accroissement de la valeur ajoutée des produits agricoles.

Action 9.5 : Favoriser la participation des femmes au développement durable.

- Réduire les inégalités dans l'accès au contrôle des ressources productives et de l'énergie.
- Réduire les inégalités d'accès aux énergies renouvelables de base et aux technologies d'efficacité énergétique, afin de minimiser l'impact du changement climatique sur leur vie.
- Former plus de femmes aux techniques liées à l'énergie et au climat, les inclure dans les processus de transferts et d'appropriation des technologies, de façon à augmenter l'accès des femmes aux emplois dits « verts » générés par la transition énergétique.

→ **Mesure 10 : Département Gouvernance Economique et Financière (GEFI)**

Action 10.1 : Renforcer et améliorer la prise en compte systémique de la réduction des inégalités de genre, dans le portefeuille projet du département.

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- A partir des thématiques prioritaires identifiées par le département, un canevas d'indicateurs de réalisation et de résultat intégrant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre pour 2021-2022 a été défini. Ce travail pourra s'inscrire dans le chantier THEMA piloté par le Suivi-Evaluation, et intégré dans le

Diagramme Logique d'Intervention (DLI) ou dans un plan d'action genre/feuille de route égalité de genre du département.

- Tous les nouveaux projets inclus dans leur analyse de contexte des éléments de la situation des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre (dans le pays et secteur d'intervention).
- Le département cherchera à tendre vers la réalisation de la cible du COM pour 2021, à savoir, viser à la réalisation de 35% de nouveaux projets signés marqués CAD1 ou CAD2.
- Le portefeuille de projet intégrant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre est mesuré et le marquage des projets est vérifié trimestriellement.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Assurer la réalisation des mesures et des indicateurs cibles sur la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre fixés dans le DLI, ou dans un plan d'action / feuille de route égalité de genre du département.
- Tous les nouveaux projets inclus dans leur analyse de contexte des éléments de la situation des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre (dans le pays et secteur d'intervention).
- Le département cherchera à tendre vers la réalisation de la cible du COM pour 2022, à savoir, viser à la réalisation de 50% de nouveaux projets signés marqués CAD1 ou CAD2.
- Le portefeuille de projet intégrant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre est mesuré et le marquage des projets est vérifié trimestriellement.

Action 10.2 : Sensibiliser et former les équipes à la prise en compte de la réduction des inégalités de genre dans le portefeuille projet du département.

➤ **Indicateur cible 2021 :**

- Tous les pôles du département ont nommé un référent genre, tous membres du Cogenre.
- 50% des collaborateurs ont été formés à l'approche intégrée du genre grâce aux outils disponibles (MOOC Genre et développement, formation interne sur l'intégration de l'égalité F/H et de genre dans les projets, kit pédagogique de formation), en fonction des capacités d'accueils des formations.

➤ **Indicateur cible 2022 :**

- 100% des collaborateurs ont été formés à l'approche intégrée du genre grâce aux outils disponibles (MOOC Genre et développement, formation interne sur l'intégration de l'égalité F/H et de genre dans les projets, kit pédagogique de formation), en fonction des capacités d'accueils des formations.

Action 10.3 : Soutenir la digitalisation de la formation professionnelle afin d'accompagner la réduction des inégalités économiques entre les femmes et les hommes.

- Participer au développement du e-learning dans des géographies ou zones difficiles pour faciliter l'accès à la formation professionnelle des femmes.
- Promouvoir l'entrepreneuriat féminin (par exemple grâce à la mise en place d'incubateurs spécialisés en ligne).

- Accompagner la politique RH des administrations fiscales et douanières pour permettre aux femmes un meilleur accès à la fonction publique et à la promotion en cours de carrière, notamment en appuyant la formation digitale initiale et continue.

Action 10.4 : Accompagner le développement des statistiques de genre pour améliorer l'évaluation et l'impact des politiques publiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

- Appuyer les acteurs de la statistique dans la production de données sexuées.
- Développer une meilleure connaissance et une meilleure utilisation des données sexuées par les acteurs de la statistique et les décideurs des politiques publiques.
- Accompagner les acteurs de la statistique impliqués dans la documentation sexo-spécifique, incluant l'élaboration d'études et de diagnostic dédiés.

→ **Mesure 11 : Département Gouvernance, Justice et Droits Humains (GJDH)**

Action 11.1 : Renforcer et améliorer la prise en compte systémique de la réduction des inégalités de genre, dans le portefeuille projet du département.

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- A partir des thématiques prioritaires identifiées par le département, un canevas d'indicateurs de réalisation et de résultat intégrant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre pour 2021-2022 a été défini. Ce travail pourra s'inscrire dans le chantier THEMA piloté par le Suivi-Evaluation, et intégré dans le Diagramme Logique d'Intervention (DLI) ou dans un plan d'action genre/feuille de route égalité de genre du département.
- Tous les nouveaux projets inclus dans leur analyse de contexte des éléments de la situation des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre (dans le pays et secteur d'intervention).
- Le département cherchera à tendre vers la réalisation de la cible du COM pour 2021, à savoir, viser à la réalisation de 35% de nouveaux projets signés marqués CAD1 ou CAD2.
- Au moins 1 nouveau projet signé en 2021 est marqué CAD2.
- Le portefeuille de projet intégrant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre est mesuré et le marquage des projets est vérifié trimestriellement.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Assurer la réalisation des mesures et des indicateurs cibles sur la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre fixés dans le DLI, ou dans un plan d'action / feuille de route égalité de genre du département.
- Tous les nouveaux projets inclus dans leur analyse de contexte des éléments de la situation des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre (dans le pays et secteur d'intervention).
- Le département cherchera à tendre vers la réalisation de la cible du COM pour 2022, à savoir, viser à la réalisation de 50% de nouveaux projets signés marqués CAD1 ou CAD2.
- Au moins 1 nouveau projet signé en 2022 est marqué CAD2.
- Le portefeuille de projet intégrant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre est mesuré et le marquage des projets est vérifié trimestriellement.

Action 11.2 : Sensibiliser et former les équipes à la prise en compte de la réduction des inégalités de genre dans le portefeuille projet du département.

➤ **Indicateur cible 2021 :**

- Tous les pôles du département ont nommé un référent genre, tous membres du Cogenre.
- 50% des collaborateurs ont été formés à l'approche intégrée du genre grâce aux outils disponibles (MOOC Genre et développement, formation interne sur l'intégration de l'égalité F/H et de genre dans les projets, kit pédagogique de formation), en fonction des capacités d'accueils des formations.

➤ **Indicateur cible 2022 :**

- 100% des collaborateurs ont été formés à l'approche intégrée du genre grâce aux outils disponibles (MOOC Genre et développement, formation interne sur l'intégration de l'égalité F/H et de genre dans les projets, kit pédagogique de formation), en fonction des capacités d'accueils des formations.

Action 11.3 : Protéger les personnes migrantes, prévenir la Traite d'êtres humains et soutenir les organisations de la société civile féministe.

- Soutien aux OSC féministes et dédiées à l'égalité FH (notamment en Afrique),
- Intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les projets de GJDH avec un focus spécifique sur les femmes migrantes (notamment en Afrique).
- Intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les projets diaspora, notamment dans la perspective de favoriser l'entrepreneuriat féminin (notamment en Afrique).

Action 11.4 : Accompagner le renforcement de l'Etat de droit, et favoriser l'accès des femmes à la gouvernance et à la culture.

- Soutien à l'élaboration, l'harmonisation aux normes internationales et la mise en œuvre des politiques publiques de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Promotion et veille sur le respect des cadres normatifs existants en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
- Intégration des acteurs déconcentrés et décentralisés dans la mise en œuvre des politiques publiques.
- Soutien à la création d'institutions dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Appui à la participation des femmes aux espaces de décisions, leadership politique et processus électoraux.
- Intégration des problématiques de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques et projets culturels et patrimoniaux.

Action 11.5 : Soutenir les processus de réforme et de modernisation des systèmes juridiques et administrations judiciaires dans une perspective de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

- Renforcement des mécanismes promus par les conventions internationales, relatifs à la prévention, des sanctions (rôle de la police et de la justice), de la prise en charge et protection des victimes, de la coordination et formation des acteurs, ainsi que des statistiques et des échanges de bonnes pratiques de lutte contre les violences de genre, sexistes et sexuelles.

- Réforme du droit pénal, administratif et ou civil intégrant les questions d'égalité et de genre, ainsi que la lutte contre les discriminations sexistes.
- Féminisation des corps de métiers judiciaires et pénitentiaires et promotion de l'égalité professionnelle.

→ **Mesure 12 : Département Paix, Sureté et Sécurité (P2S)**

Action 12.1 : Renforcer et améliorer la prise en compte systémique de la réduction des inégalités de genre, dans le portefeuille projet du département.

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- A partir des thématiques prioritaires identifiées par le département, un canevas d'indicateurs de réalisation et de résultat intégrant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre pour 2021-2022 a été défini. Ce travail pourra s'inscrire dans le chantier THEMA piloté par le Suivi-Evaluation, et intégré dans le Diagramme Logique d'Intervention (DLI) ou dans un plan d'action genre/feuille de route égalité de genre du département.
- Tous les nouveaux projets inclus dans leur analyse de contexte des éléments de la situation des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre (dans le pays et secteur d'intervention).
- Le département cherchera à tendre vers la réalisation de la cible du COM pour 2021, à savoir, viser à la réalisation de 35% de nouveaux projets signés marqués CAD1 ou CAD2.
- Le portefeuille de projet intégrant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre est mesuré et le marquage des projets est vérifié trimestriellement.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- Assurer la réalisation des mesures et des indicateurs cibles sur la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre fixés dans le DLI, ou dans un plan d'action / feuille de route égalité de genre du département.
- Tous les nouveaux projets inclus dans leur analyse de contexte des éléments de la situation des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre (dans le pays et secteur d'intervention).
- Le département cherchera à tendre vers la réalisation de la cible du COM pour 2022, à savoir, viser à la réalisation de 50% de nouveaux projets signés marqués CAD1 ou CAD2.
- Le portefeuille de projet intégrant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de genre est mesuré et le marquage des projets est vérifié trimestriellement.

Action 12.2 : Sensibiliser et former les équipes à la prise en compte de la réduction des inégalités de genre dans le portefeuille projet du département.

➤ **Indicateur cible 2021 :**

- Tous les pôles du département ont nommé un référent genre, tous membres du Cogenre.
- 50% des collaborateurs ont été formés à l'approche intégrée du genre grâce aux outils disponibles (MOOC Genre et développement, formation interne sur l'intégration de

l'égalité F/H et de genre dans les projets, kit pédagogique de formation), en fonction des capacités d'accueils des formations.

➤ **Indicateur cible 2022 :**

- 100% des collaborateurs ont été formés à l'approche intégrée du genre grâce aux outils disponibles (MOOC Genre et développement, formation interne sur l'intégration de l'égalité F/H et de genre dans les projets, kit pédagogique de formation), en fonction des capacités d'accueils des formations.

Action 12.3 : Contribuer à la mise en œuvre de l'Agenda « Femmes, Paix et Sécurité ».

- Protéger les femmes dans les zones de conflits armés.
 - Violences basées sur le genre.
 - Déplacements des populations.
 - Accompagner les organisations de la société civile œuvrant à la prise en charge des violences basées sur le genre.
- S'assurer de la participation des femmes dans la prévention et la résolution des conflits.
- Renforcer les capacités de résilience des femmes face aux risques de catastrophes naturelles et /ou technologiques.
- Renforcer l'implication des femmes dans la prévention/réponse face aux risques de catastrophes naturelles et/ou technologiques.

Action 12.4 : Promouvoir l'engagement des hommes dans la mise en œuvre de l'agenda « Femmes, Paix et Sécurité ».

- Cibler des liens entre masculinités, militarisation et violences basées sur le genre.
- Prévenir l'extrémisme violent.
- Promouvoir les mécanismes de protection des femmes et des filles contre les violences.

Action 12.5 : Promouvoir de la participation des femmes aux forces de sécurité intérieures et à la défense.

- Prise en compte des besoins spécifiques des femmes dans l'accompagnement des forces armées.
- Renforcer la prise en compte par les forces armées des besoins spécifiques de protection des femmes et des filles en situation de conflit.

→ **Mesure 13 : Département Coopération Bilatérale et Mobilisation de l'Expertise (CBME)**

Action 13.1 : Systématiser les appels à candidatures inclusifs.

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- 50% des collaborateurs/trices de CBME sont formés aux statistiques sexo-spécifiques sur l'activité de recrutement du département.
- Toutes les fiches de postes des expertises fortement masculinisées ont intégré la mention « Candidature féminine encouragée ».

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- 100% des collaborateurs/trices de CBME sont formés aux statistiques sexo-spécifiques sur l'activité de recrutement du département.
- 100% des fiches de postes ont utilisé un langage sans stéréotypes dans la description du poste (écriture inclusive, écriture épiciène, féminisation des fonctions etc.).
- Des statistiques sexo-spécifiques sur l'activité de recrutement du département ont été récoltées et analysées.

Action 13.2 : Renforcer les procédures de recrutement pour garantir l'égalité des opportunités entre les femmes et les hommes.

➤ **Indicateurs cibles 2021 :**

- 100% des nouveaux recruteur.euses (arrivés après 2019) ont été formés aux enjeux de l'égalité professionnelle dans le recrutement.

➤ **Indicateurs cibles 2022 :**

- La Charte des bonnes pratiques portant sur le « recrutement d'expert.es » en pointant, par exemple, les stéréotypes et idées reçues sur les expertises perçues comme plutôt « féminines » et celles perçues comme « masculines » a été diffusée à tous.tes les collaborateur.rices.