



RÉUNIR  
LES DESTINS,  
RESPECTER  
LES DIVERSITÉS.



Mission de diagnostic  
des attentes, besoins et compétences  
des villes du réseau AIMF en matière de  
politiques locales “genre et égalité”

## ÉTUDE DIAGNOSTIC

Rapport final

Cabinet Perfégal

Octobre 2023

L'Être Égale



Perfégal

etSi  
demain...

Des transitions pour dynamiser les territoires

## Sommaire

<b>1. Rappel du contexte de la mission</b> .....	3
<b>1.1. Les objectifs de la mission</b> .....	3
<b>1.2. Les livrables</b> .....	4
<b>1.3. L’approche méthodologique</b> .....	4
<b>1.4. Les sources d’informations et les limites de l’étude</b> .....	5
<b>2. L’égalité Femmes-Hommes par les membres du réseau AIMF</b> .....	8
<b>2.1. Des engagements et des initiatives à renforcer</b> .....	8
<b>2.2. Des freins et opportunités contextualisés</b> .....	12
<b>2.3. Des enjeux et des besoins concrets</b> .....	14
<b>2.4. Des actions phares émergentes à petite échelle</b> .....	20
<b>2.5. Les livrables à partager et valoriser</b> .....	23

# 1. Rappel du contexte de la mission

## 1.1. Les objectifs de la mission

Cette mission s'inscrit dans l'[Initiative pour le renforcement de la gouvernance locale en matière de genre et d'Égalité](#) lancée en 2022 jusqu'en 2026 par l'AIMF avec le soutien de la Ville de Genève. L'ambition est de structurer une stratégie genre au sein du Réseau, avec le Secrétariat Permanent et le soutien des 6 plateformes sous-régionales de collectivités locales. Il s'agit notamment de développer un système de suivi sur la gouvernance locale genre, de renforcer l'animation de la thématique au sein du réseau, d'analyser et mettre en valeur les meilleures pratiques des villes afin de soutenir les villes et associations membres du Réseau AIMF.

Dans le cadre de cette initiative, l'AIMF et la ville de Genève ont lancé une mission de préfiguration dont le but est de :

- **Créer un cadre d'intervention** pour le renforcement de la prise en compte des enjeux de genre dans les politiques publiques, tout **en renforçant l'implication des 6 plateformes** sous-régionales de collectivités locales **dans la mise en œuvre des plans d'actions.**
- Établir des **préconisations concrètes pour la création et l'animation d'un Groupe de travail d'échanges et de pratiques**, sur la base des compétences d'ingénierie du genre par les villes et associations membres.
- Valoriser l'existant et identifier les **ressources** sur lesquelles s'appuyer.

**Les cinq objectifs spécifiques pour l'étude diagnostic étaient :**

- Dresser un état des lieux des attentes, besoins, freins et opportunités des villes et réseaux membres en matière de soutien à leurs démarches "genre et égalité" mais aussi des plateformes, du bureau et du Secrétariat permanent de l'AIMF. Cet état des lieux fera office de ligne de base et pourra par la suite servir à la mise en place d'un cadre de suivi.
- Identifier les référent-es Égalité des villes et associations adhérentes (élu-es et professionnel-les), expert-es locaux et structures spécialisées qui interviennent en appui pour constituer un nouveau groupe spécialisé sur le genre au sein de l'AIMF.
- Recueillir et analyser si/ou comment les outils et les ressources existants de l'AIMF sont connus, appropriés (en particulier le guide pour l'intégration du genre de 2020), repérer et analyser les autres ressources produites et/ou utilisées par les membres.
- Produire des recommandations innovantes pour diffuser les pratiques inspirantes, augmenter le soutien du Réseau sur les questions de genre et animer un nouveau Groupe de travail spécialisé.
- Produire un module de sensibilisation sur les éléments de langage et un dossier ressources numériques pour outiller des formateurs-relais de l'AIMF sur les territoires, qui accompagneront les élu-es et les technicien-nes à prendre en compte la dimension genre dans les projets de développement et de coopération.

La mission va servir le lancement d'autres actions prévues, comme des formations et un MOOC sur l'Égalité Femmes-Hommes, la valorisation d'initiatives avec des vidéos et des podcasts et la création du prix AIMF genre et Égalité (pour 3 villes par an pendant 3 ans). Ces analyses et productions sont autant d'éléments structurants pour étayer l'initiative AIMF-Ville de Genève pour renforcer les gouvernances locales sur le genre et l'Égalité Femmes-Hommes (ci-après, EFH).

## 1.2. Les livrables

### Rapport d'étude diagnostic

- Attentes, besoins, freins et opportunités des membres du réseau.
- Repérage et analyse des actions phares des membres à valoriser et à diffuser.
- Annuaire des référent-es Égalité/Points focaux genre et plus largement des contacts intéressés.
- Répertoire des expertises (locales et sous-régionales) en genre susceptibles d'accompagner les villes, ainsi que des organisations ressources et réseaux spécialisés sur ce thème.
- Préconisations pour le déploiement des actions.

## 1.3. L'approche méthodologique

La mission s'est déroulée en trois phases très imbriquées, du 4 avril à la mi-octobre 2023.

### Phase 1 : Cadrage de l'étude

Cette phase a permis de définir précisément le périmètre de l'étude avec le commanditaire, et notamment la liste des villes ou réseaux de villes identifiées comme prioritaires et les plus actives pouvant faire l'objet d'une analyse approfondie dans l'état des lieux, notamment à partir des 70 signataires de la [Déclaration de Kigali](#).

Le suivi et le pilotage de la mission ont été effectués par un **Comité de pilotage**<sup>1</sup> ad hoc constitué par des représentant-es du Secrétariat Permanent, des villes de Genève (cosignataires du programme opérationnel signé en 2022) et de Bordeaux (pour la présidence de la commission genre) et des 6 plateformes sous-régionales de collectivités locales.

### Phase 2 : Élaboration du diagnostic

Un des buts de la mission était de collecter des données sur le niveau d'implication et d'intérêt des membres du réseau dans l'intégration du genre dans leur contexte. Il s'agissait entre autres d'identifier des pratiques innovantes aux dires des répondants et d'approfondir l'analyse des freins, obstacles, ressources à la prise en compte du genre dans les politiques publiques.

Le diagnostic a porté sur les attentes, les besoins et les compétences des villes du Réseau dans la prise en compte du genre dans leurs politiques publiques (pour les pays du Sud) ou dans la coopération (pour les pays du Nord). Il a été réalisé grâce aux étapes suivantes qui se sont entrecroisées :

- **Recherche et analyse documentaire** des pratiques et initiatives du réseau AIMF, à partir de la documentation fournie et en ligne sur le site de l'AIMF, ses réseaux sociaux.

---

<sup>1</sup> Liste des membres en annexe 1a

- **Un questionnaire à remplir en ligne** a été élaboré en collaboration avec le Comité de Pilotage, en deux versions, française et anglaise. L'AIMF l'a envoyé aux 325 villes et associations adhérentes du réseau. L'objectif était de collecter des données sur leur niveau d'implication dans, et d'intérêt pour l'intégration du genre localement et permettre un premier recensement des contacts/points focaux égalité comme base d'un annuaire. Deux questionnaires étaient envisagés. Le premier questionnaire a été plus riche que prévu initialement pour recueillir au plus tôt des informations pour le diagnostic. Le comité de pilotage de juillet a donc décidé de ne pas envoyer un second questionnaire.
- Deux **focus groupes**<sup>2</sup> ont permis de présenter et de discuter les premières analyses des réponses au questionnaire. Ils ont été productifs et représentatifs de réalités différentes grâce à la diversité des participant·es en termes de pays, ancienneté dans le sujet, fonctions. Les retours ont été intégrés à la finalisation des résultats, dans le diagnostic et dans les préconisations.
- Une restitution perlée a été faite auprès du **comité de pilotage**. Elle a permis de recueillir des points de vue de tout le long de la mission auprès de l'équipe technique de l'AIMF. Liste en annexe 1a à la fin de ce rapport.

### Phase 3 : Production des livrables

Cette phase est la mise en forme et le partage des résultats de l'étude, des bases de données et des préconisations. Les livrables attendus sont déjà mentionnés au 1.2.

Par commodité, ce rapport écrit des "répondantes" en références aux villes et associations de villes sollicitées par le questionnaire.

## 1.4. Les sources d'informations et les limites de l'étude

### Le questionnaire

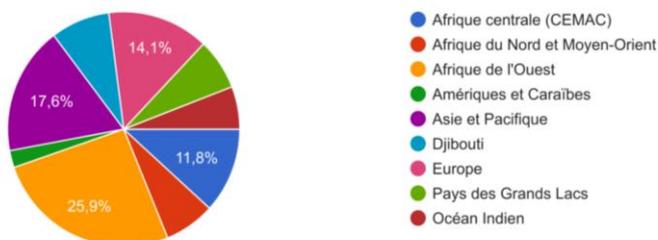
- **85 réponses au questionnaire** ont été reçues, **71 des pays du Sud et 14 des pays du Nord**. Cela représente un quart des 325 envois, ce qui est une bonne moyenne pour un questionnaire. Les réponses au questionnaire sont accessibles en ligne pour l'AIMF.
- Les réponses très complètes laissent présumer que ce sont les "bons élèves" déjà engagés ou volontaires pour l'EFH qui ont répondu. Cela ne signifie pas qu'il n'y ait pas d'autres villes ou réseaux actifs mais ils n'ont pas répondu.
- Le questionnaire a permis de recueillir des éléments quantitatifs et qualitatifs d'analyse des faits observés, identifier des actions phares aux dires des répondants et approfondir l'analyse des freins, obstacles, ressources à la prise en compte du genre dans les politiques urbaines.
- Sciemment, l'enquête n'a pas intégré de questions précises sur les enjeux d'égalité sur le territoire. Des "profils genre" des pays qui ont répondu sont déjà publiés (Par exemple, ceux préparés par l'AFD<sup>3</sup>. Ils figureront dans le dossier ressources).

La répartition des 85 réponses est plutôt proportionnée au regard de la diversité des adhérents (géographie et type d'organisations).

<sup>2</sup> Liste en annexe 1 b à la fin de ce rapport.

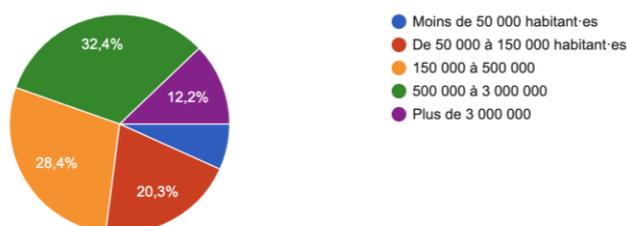
<sup>3</sup> <https://www.afd.fr/fr/ressources/profil-genre-afrique>.

Graphique 1 : Répartition des réponses par géographie



**71 réponses des pays du Sud** (56 d'Afrique et 15 d'Asie)  
**14 réponses des pays du Nord** (12 d'Europe et 2 d'Amériques et Caraïbes)

Graphique 2 : Répartition des réponses par taille de ville



Les collectivités répondantes sont surtout des **grandes villes** : **plus de 45%** (33 villes) ont entre 500 000 et plus de 3 000 000 d'hab. 5 villes de moins de 50 000 hab. ont répondu. Toutefois, des enjeux de ruralité ont été mentionnés dans les actions des intercommunalités couvrant des plus petites villes et des territoires ruraux.

### Les 2 focus groups organisés par la mission

Les deux focus groupes et les échanges avec le comité de pilotage ont permis de compléter les résultats du questionnaire. Ils visaient à éclairer les besoins / apports des participant-es pour un projet de Groupe de travail, en complément du questionnaire envoyé. Ils ont contribué à affiner les connaissances et les préconisations de l'équipe missionnée.

Deux séances de deux heures en visioconférence ont été organisées avec l'AIMF, en juillet, à des heures propices pour tenir compte des décalages horaires. 35 personnes représentant des villes ou associations ont été choisies et invitées parmi les personnes "les plus motivées" repérées dans les 80 premières réponses au questionnaire. Ce sont des personnes qui avancent, des collectivités qui ont bien creusé la réflexion, mis en place au moins une politique et/ou un plan d'actions. Elles sont souvent connectées à d'autres réseaux de partenaires qui poussent au genre et avancent sur l'institutionnalisation (même si un peu en dents de scie). 30 personnes ont finalement participé en présence de représentant-es de l'AIMF.

### Le Comité de pilotage

Le Comité de pilotage s'est réuni **trois fois** en visioconférence de 2h : au démarrage, lors de la restitution des résultats de l'enquête et des focus-groupes et pour la finalisation de la mission. Le pilotage a permis de partager les travaux de la mission, de croiser les regards, de mûrir ensemble les suites de la mission pour élaborer un programme opérationnel cohérent, porté collectivement. Les plateformes ont participé aux comités de pilotage. Elles ont montré un réel intérêt pour la mission et attendent des recommandations pour mieux appréhender la situation de leur aire géographique et initier des actions nouvelles. Leurs attentes peuvent varier selon la structuration de la plateforme (institutionnelle ou associative) et son ancienneté.

Les résultats restent limités pour des analyses statistiques compte tenu du nombre de réponses au questionnaire (moins de 100) et du nombre de participant-es aux focus group (30). Rappelons que l'AIMF

a plus de 300 membres. La grande diversité des catégories de réponses (notamment au regard des 9 aires géographiques) est une richesse et une contrainte pour l'analyse. Par exemple :

- Pays des Grands Lacs : deux pays sont représentés avec 2 villes pour la République Démocratique du Congo, une ville et une plateforme sous-régionale.
- Amériques et Caraïbes : l'étude compte seulement deux villes du Canada
- Asie et Pacifique : des réponses pour 3 pays (Vietnam avec 3 villes, Laos avec 1 ville et Cambodge avec 2 villes dont 1 réponse pour Siem Reap, 3 réponses pour Phnom Penh et 2 par les associations nationales). La difficulté pour exploiter davantage les réponses est que celles de Phnom Penh qui sont prépondérantes en nombre, marquent des différences d'appréciation. Il faut donc une analyse plus fine de qui a répondu et quelles réponses retenir pour les exploiter.

Il y a un relativement petit nombre de réponses pour ces aires géographiques, mais la répartition a permis de les couvrir toutes et de comprendre globalement les différences et complémentarités.

Les réponses reposent sur du déclaratif individuel et non des positions institutionnelles. Ainsi, l'analyse des résultats permet d'émettre des hypothèses, de rechercher des explications qui ne peuvent être vérifiées à ce stade mais elles permettent de proposer et dégager des pistes d'action que les plateformes Sous-Régionales notamment pourront reprendre. Elles jouent un rôle très structurant pour elles et pour le réseau, par leurs possibilités d'approfondir les connaissances sur les contacts, pratiques et besoins pour renforcer l'égalité Femmes-Hommes au niveau local, avec la capacité d'adaptation aux contextes.

La mission a été contrainte par les délais de réponse au questionnaire qui se sont, avec 3 relances, étalés sur 3 mois jusqu'en juillet. La saisie de la traduction des réponses en anglais et des réponses envoyées par mail a allongé les délais. Le traitement des résultats a dû se faire en plusieurs fois.

## 2. L'égalité Femmes-Hommes par les membres du réseau AIMF

Un point essentiel de l'étude était de repérer les besoins des adhérent-es pour la mise en œuvre de politiques et d'actions en faveur de l'égalité Femmes-Hommes. Par souci de simplification pour la lecture du rapport, l'équipe a choisi de croiser les sources de résultats entre les questionnaires, les Focus-groupes et les échanges lors des comités de pilotage ou directement avec l'équipe de l'AIMF.

### 2.1. Des engagements et des initiatives à renforcer

#### 2.1.1. Des engagements internationaux

Même si l'adhésion à des Chartes et Déclarations peut rester de l'ordre du déclaratif et ne signifie pas forcément un passage à l'acte, notamment si des fonds ne sont pas débloqués, c'est un indicateur de volonté politique.

**54%** des collectivités ou associations qui ont répondu au questionnaire disent être signataires de la **Déclaration des Maires francophones de Kigali** en faveur de l'égalité Femmes-Hommes et des Droits et Santé Sexuels et Reproductifs (soit 46 sur les 70 qui ont signé). C'est relativement peu si on considère que les répondantes du questionnaire figurent parmi les plus motivées sur le sujet de l'égalité. Cela indique une marge de progrès importante pour élargir l'adhésion des membres du réseau à la Déclaration, dans une conjoncture internationale favorable (le rapport 2023 d'ONU FEMMES ainsi que l'évaluation à mi-parcours des ODD insistent sur la nécessité d'accélérer les actions pour l'atteinte de l'ODD 5).

En revanche, les répondantes sont en lien avec des initiatives internationales et régionales sur l'égalité Femmes-Hommes. Alors que 60% des répondantes se disent pour l'instant peu actives sur l'EFH dans le réseau de l'AIMF, 63 % disent l'être dans d'autres réseaux sur l'EFH dont des réseaux locaux, nationaux mais aussi géographiques comme le *Réseau des femmes élues locales d'Afrique (REFELA)* ou encore thématiques comme le *réseau Villes sûres, espaces publics sûrs* d'ONU Femmes ou l'AFCCRE<sup>4</sup>. Ces autres réseaux sont plus clairement identifiés et repérables que l'AIMF dans la constellation des acteurs du développement/coopération internationale embarqués sur le genre.

Bien que les échanges aient indiqué le souhait de l'AIMF, de porter le sujet de l'égalité Femmes-Hommes parmi ses autres sujets, les membres du réseau ont confirmé leur intérêt à poursuivre les échanges sur le genre au sein du réseau AIMF, dans un cadre opérationnel plus structuré, avec des ambitions clarifiées.

#### 2.1.2. Des stratégies internes

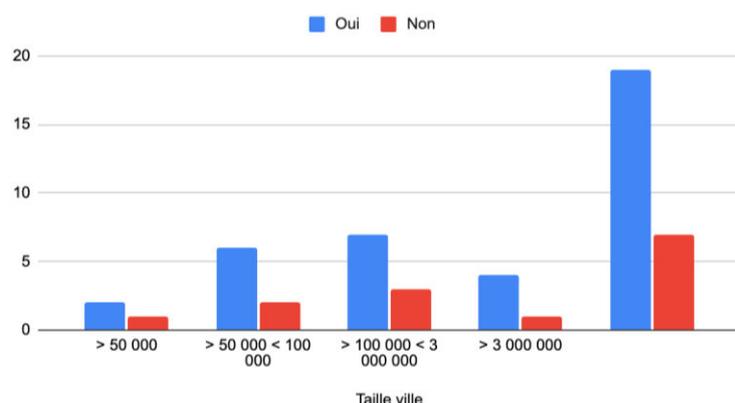
La présence, en interne, de stratégies pour l'intégration des questions d'égalité Femmes-Hommes dans les politiques et budgets et/ou d'un plan en faveur de l'égalité professionnelle sont des indicateurs essentiels au niveau organisationnel.

---

<sup>4</sup> Les réseaux cités sont intégrés dans le répertoire des réseaux sur le genre produit par la mission en annexe 6

L'étude signale que **56 villes** (sur 85) ont élaboré **un plan d'action sur l'égalité professionnelle en interne et sur l'égalité dans les politiques publiques : à chaque fois les deux**. Sur les 56 réponses, **44 sont des pays du Sud** et 12 des pays du Nord. Donc en proportion des réponses, les pays du Nord en élaborent plus souvent, cela est cohérent avec l'ingénierie dédiée qui est plus installée.

Graphique 3 : Plans par taille des répondantes



Sur les 56 villes ayant les deux plans, **41 ont au moins un-e référent-e égalité politique et ou technique** et 7 n'en déclarent pas. **20 ont mis en place un dispositif collectif d'animation.**

La **taille des villes** ne semble pas être un facteur de différence pour engager une stratégie avec les deux plans, comme marqué sur le graphique.

En revanche, il est intéressant de noter que **plus de plans sont approuvés quand une femme est première responsable politique de la structure :**

66 hommes => 42 plans approuvés, 24 villes sans plan (1/2)

19 femmes => 14 plans approuvés, 5 villes sans plan (1/3)

Les focus-groupes ont montré des cas de figure très variés sur ces résultats :

- des villes qui ont des plans signés demandent de l'aide à la déclinaison d'une feuille de route ou un appui pour engager une collecte de données et une budgétisation sensible au genre.

- des villes qui sont signataires des deux plans ont engagé d'autres démarches stratégiques et transversales comme Montréal sur l'institutionnalisation de l'approche différenciée selon les sexes et l'intersectionnalité.

- la ville de Port-Louis, qui ne dispose d'aucun de ces deux plans, a une stratégie structurante de plus de 10 ans (Local Government Act 2011), avec une augmentation du nombre de femmes dans des postes de responsabilité, des opportunités recherchées pour l'autonomisation des femmes, un budget, des incitations dans toute la ville et des mesures plus ciblées sur les employées municipales. Pour autant, la pression culturelle reste bien présente : "les femmes sont hésitantes à défendre leurs droits à cause des traditions".

- des demandes de soutien technique et financier sont exprimées par des villes d'Afrique de l'Ouest notamment, pour que plus de villes soient couvertes par une stratégie/plan, avec un appui aux élu-es "pour être plus efficaces".

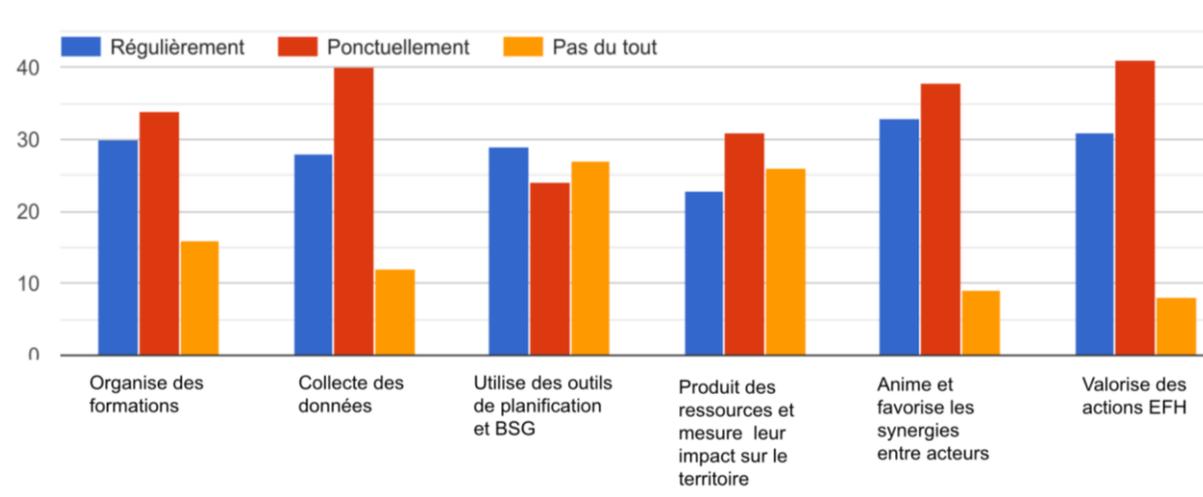
### 2.1.3. Des initiatives en interne pour agir et monter en compétence

La mise en œuvre concrète d'initiatives en interne des institutions/organisations pour ancrer l'égalité dans les politiques, programmes, budgets, compétences complète le panorama de l'action des membres à un niveau opérationnel.

L'étude - et les échanges le confirment - montre que les initiatives les plus réalisées en interne concernent l'organisation de formation, la collecte des données sur EFH, l'animation de synergie entre acteurs et la valorisation des actions.

L'utilisation des outils de planification et de budgétisation sensible au genre (BSG) ou encore la production de ressources et d'évaluation sont des actions moins développées.

Graphique 4 : Fréquence des types d'actions entreprises en interne



Ainsi, 80% des répondantes **organisent des formations** dont 38% régulièrement et 42% ponctuellement. Cela monte à 100 % pour les villes de moins de 50 000 habitant-es mais dont le nombre de répondantes est le plus faible (sur 5 collectivités : 2 organisent des formations régulièrement, 3 ponctuellement) et 88% pour les 8 villes de plus de 3 millions d'habitant-es.

86% disent **collecter des données sur l'EFH** pour les politiques publiques mais seulement **35% de manière régulière**. Ce serait 60% des villes de plus de 50 000 habitant-es et 50% pour les villes de 3 millions d'habitant-es et plus (mais le nombre de répondantes dans cette catégorie est limité).

**91% des répondantes affirment œuvrer à la valorisation des actions EFH** dont régulièrement pour 40% et ponctuellement pour 51%. Cela semble toutefois moins porté par les villes de 50 000 à 150 000 habitant-es et de 500 000 à 3 000 000 habitant-es alors qu'elles ont a priori plus de ressources humaines.

**Animer ou favoriser la synergie des acteurs** est réalisé par 89% des répondantes dont 42% le font régulièrement, mais surtout dans les sphères géographiques comprenant moins de répondantes.

L'utilisation des **outils de planification et de budgétisation sensibles au genre** est moins développée. Cela concerne régulièrement 36% des répondants et ponctuellement 30% d'entre eux, soit 66% au total. Cela

semble plus porté par les associations de collectivités et les plates-formes (dit autre) que directement par les villes.

Les collectivités et associations qui ont participé aux Focus Groupes ont exprimé une forte demande d'accompagnement sur la formation, la mise à disposition et la mise en œuvre d'outils de planification et de budgétisation.

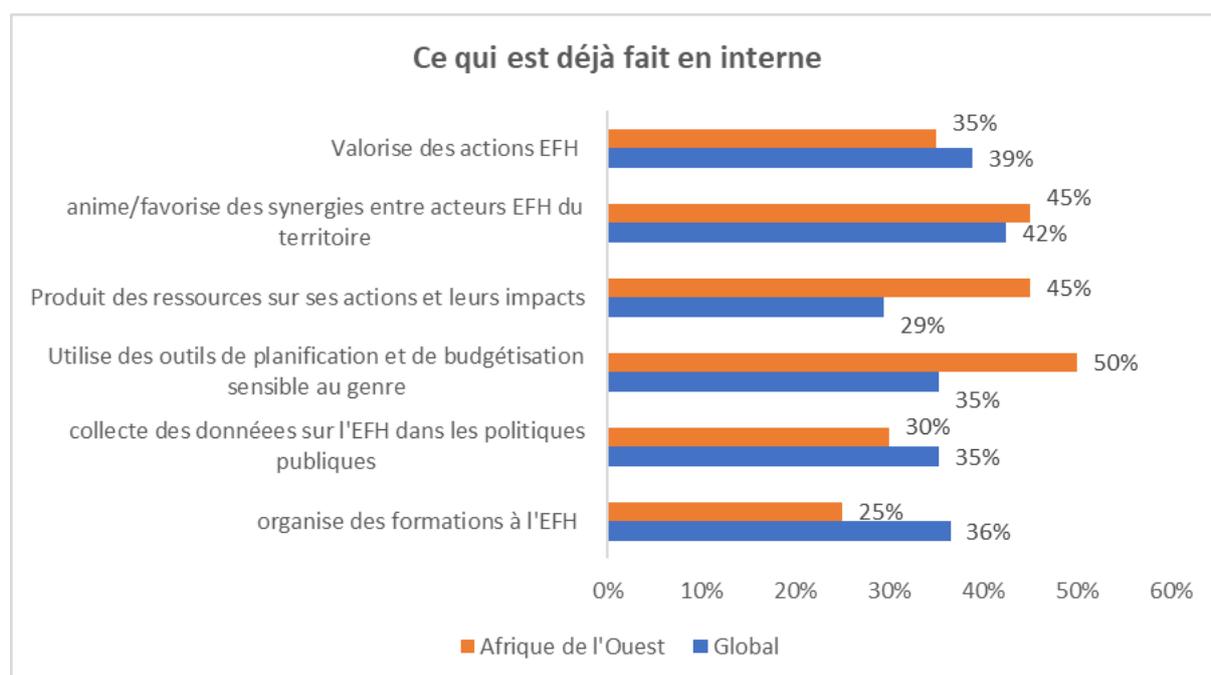
La **production de ressources** est l'action réalisée la moins régulièrement. Seulement 28% des répondantes sont concernées alors que 40% disent en produire ponctuellement. La production régulière de ressources semble notamment plus rare pour les collectivités entre 50 000 et 150 000 habitant-es (7%). L'équipe n'a d'ailleurs à ce stade reçu que peu de ressources de la part des personnes qui ont répondu au questionnaire ou participé aux Focus groupes. Ces résultats ne permettent pas de dégager des tendances différenciées sur les initiatives mises en œuvre au regard de la taille de la collectivité. En revanche, la dimension géographique peut jouer.

### Focus sur l'Afrique de l'Ouest, à titre d'exemple (1)

*Un focus sur l'Afrique de l'Ouest a été réalisé à titre d'exemple sur plusieurs questions. Ce focus est pertinent parce que c'est l'aire où il y a eu le plus de réponses : 22, un quart de toutes les réponses. D'autres aires géographiques ont reçu trop peu de réponses pour valider la pertinence d'un tel focus (voir graphique 1). Pour ces aires, nous recommandons de consulter les fiches individuelles des répondantes.*

Ce focus montre que la production de ressources et l'utilisation d'outils de planification sont davantage citées par les collectivités répondantes de cette zone. Cela peut s'expliquer par une présence plus forte de partenaires techniques et financiers (ONU femmes, AFD, Banque mondiale...) qui intègrent ces démarches dans les programmes de coopération internationale.

Graphique 5 : Comparaison sur les actions réalisées en interne avec Focus sur l'Afrique de l'Ouest



## 2.2. Des freins et opportunités contextualisés

Nous avons réalisé une analyse par **taille de collectivité qui tend à montrer que cette variable intervient peu** dans les enjeux identifiés, les actions réalisées et les besoins exprimés. En revanche, **l'appartenance à une zone géographique influence la perception des enjeux et des freins.**

### 2.2.1. Des freins communs à des degrés divers selon les régions

Si le manque de ressources financières et les freins d'ordre culturel sont soulevés par tous, au Sud comme au Nord, la perception de ces freins apparaît graduellement différente selon les zones géographiques comme le montre le tableau ci-dessous. Ainsi le manque de moyens financiers est un frein davantage souligné par les collectivités d'Afrique de l'Ouest, d'Asie/Pacifique ou encore des grands lacs. Le poids des traditions, de la culture et de la religion est davantage soulevé par les villes d'Afrique Centrale tandis que les collectivités d'Europe se confrontent à une évolution lente des mentalités.

*Pour la lecture des tableaux 1 et 2, le % est le % des répondantes, et le signe + indique la récurrence.*

Tableau 1 : Les freins

<p><b>Afrique centrale (CEMAC) (12,5% des répondantes)</b>            La culture, les coutumes traditionnelles, les croyances religieuses ++++            Cadre légal et manque de volonté politique +            Manque de financement +            Manque de renforcement de capacité            Manque d'expertise et ressources humaines            Moindre autonomie économique des femmes</p>	<p><b>Afrique de l'Ouest (25%)</b>            Manque de moyens financiers ++++            Manque de formation sur la prise en compte du genre ++            Pratiques socio culturelles, traditionnelles +            Manque d'expertise et de ressources humaines            Manque de stratégie genre territoriale</p>
<p><b>EUROPE (12,5%)</b>            Lente évolution des mentalités +++            Difficulté à mettre en œuvre la transversalité (approche intégrée et BSG) – modification des pratiques ++            Manque de financement, de ressources humaines            Manque de mobilisation</p>	<p><b>Asie et Pacifique (18,8%)</b>            Manque de Ressources financières +++            Manque de formation des équipes +            Manque de personnel            Faible mobilisation des parties prenantes            Freins chez les femmes</p>
<p><b>Pays des grands lacs (7,5%)</b>            Manque de Ressources financières ++            Éléments socio culturels et économiques et situation politique +            Manque d'expertise</p>	<p><b>Océan Indien (6,6%)</b>            Éléments socio-économiques et culturels            Insuffisance des ressources financières et humaines</p>
<p><b>Amériques caraïbes (2,5%)</b>            RAS            Manque de ressources humaines et financières</p>	<p><b>Djibouti (8,8%)</b>            Manque de moyens financiers ++            Évolution lente des mentalités +            Manque d'expertise</p>
<p><b>Afrique du Nord et Moyen Orient</b>            Pas de freins            Situation économique du pays</p>	

## 2.2.2. La volonté politique : l'atout majeur, partout !

Quelle que soit la zone géographique, la **volonté politique, et donc l'engagement des décideurs**, est un atout mis en avant. Elle permet de mettre en œuvre un **cadre réglementaire et institutionnel** sur le genre qui renforce les démarches en faveur de l'égalité femmes hommes, de mobiliser et responsabiliser les technicien·nes.

La volonté politique reste toujours liée au paramètre du contexte national et au calendrier des élections. Les échanges ont également confirmé qu'aujourd'hui, les leviers signalés viennent d'une part de l'engouement des organisations internationales et des personnalités politiques locales motivées, avec mobilisation de partenaires financiers, de la société civile des ONG financées (notamment avec des fonds internationaux) , et d'autre part des manifestations de la population via des réseaux de femmes et des associations féministes qui se mettent en plateforme ou en réseau dans des démarches participatives et militantes.

A ce sujet, les échanges, comme les réponses aux questionnaires, mettent en évidence des actions plus fréquentes et abouties là où des réseaux et/ou projets "féministes" sont implantés et soutenus, par exemple par le Fonds Féministe (FSOF) de l'AFD. **La volonté politique, sans l'accès à des financements, ne suffit pas pour opérationnaliser des actions transformatrices soutenues dans la durée.**

Tableau 2 : Les atouts

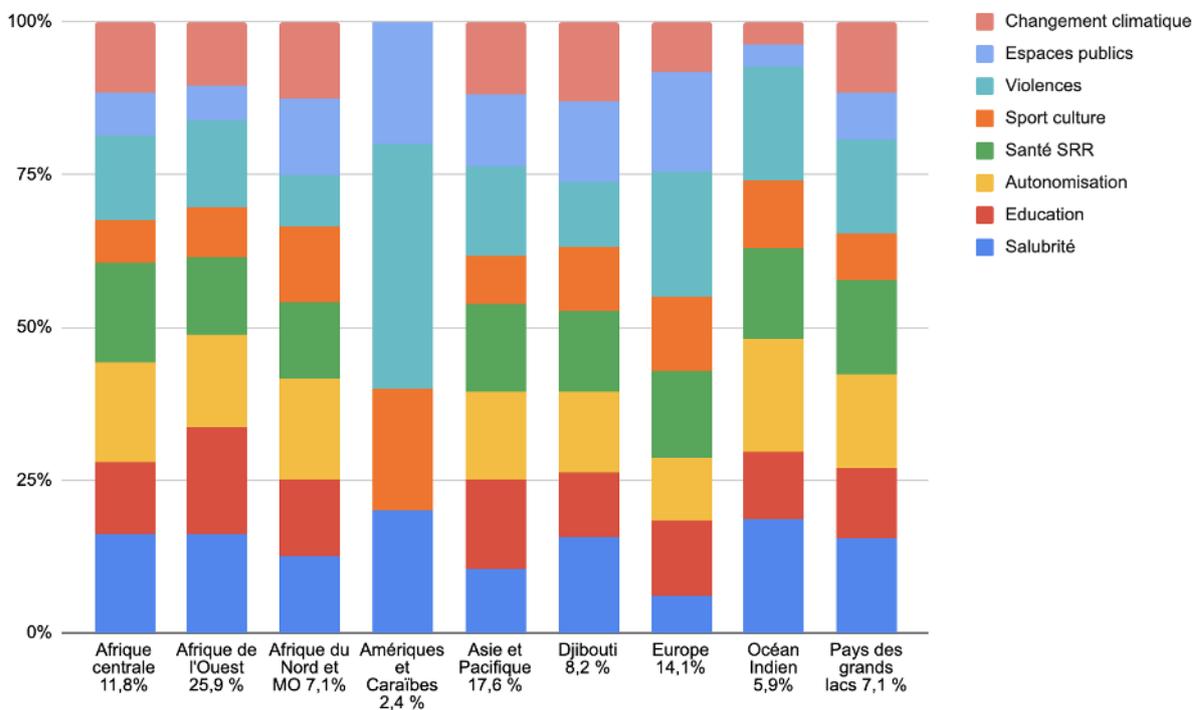
<p><b>Afrique centrale (CEMAC) (12,5%)</b> Volonté politique/ouverture des décideurs ++ La mise en place d'un cadre réglementaire (loi, réforme, réglementation, ...) et institutionnel sur le genre au niveau national ou local ++ Sensibilisation/Formations Présence de réseaux de femmes dans plusieurs secteurs Bon niveau d'expertise avec ancrage territorial Participation aux réseaux / groupe de travail</p>	<p><b>Afrique de l'Ouest (25%)</b> La volonté politique +++ La mise en place d'un cadre réglementaire (loi, réforme, réglementation, ...) et institutionnel sur le genre au niveau national ou local (stratégie, personnel dédié...) +++ Engagement des partenaires, ONG, OSC, et d'associations de femmes ++ Mise en réseau + Adhésion de la population, autonomisation des femmes</p>
<p><b>EUROPE (12,5%)</b> La volonté politique ++ L'institutionnalisation avec la mise en œuvre de plans d'action pluriannuels, d'élu.e à l'égalité, des référents égalité + L'opérationnalité des actions Présence dans des réseaux thématiques</p>	<p><b>Asie et Pacifique (18,8%)</b> La volonté politique ++ Une politique institutionnelle sur l'égalité FH avec les ressources humaines + Approche participative et proche du terrain + L'existence de réseaux</p>
<p><b>Pays des grands lacs (7,5%)</b> Un cadre réglementaire Compétence au sein de l'administration ou des ressources humaines compétentes Réalisation de Diagnostic Campagne de sensibilisation auprès d'organisations</p>	<p><b>Océan Indien (6,6%)</b> Volonté politique et technique La mise en place d'un cadre réglementaire (loi, réforme, réglementation, ...) et institutionnel sur le genre au niveau national ou local avec des ressources.</p>
<p><b>Amériques caraïbes (2,5%)</b> Mise en place d'instance consultative féministe</p>	<p><b>Djibouti (8,8%)</b> Engouement, prise de conscience sur le sujet Engagement de la communauté, Mise en place de partenariat Appui institutionnel Innovation numérique</p>
<p><b>Afrique du Nord et Moyen Orient</b> La mobilisation de la société civile et des personnes ressources au sein de la ville.</p>	

## 2.3. Des enjeux et des besoins concrets

### 2.3.1. Des enjeux et des thématiques emblématiques des régions

La dimension géographique intervient comme nous l’avons vu dans la perception des freins. Cette variable semble intervenir aussi dans la perception des enjeux et dans une moindre mesure sur les démarches mises en œuvre.

Graphique 6 : Enjeux EFH repérés “très importants” - “sans forcément agir dessus” par aire géographique avec la proportion des réponses



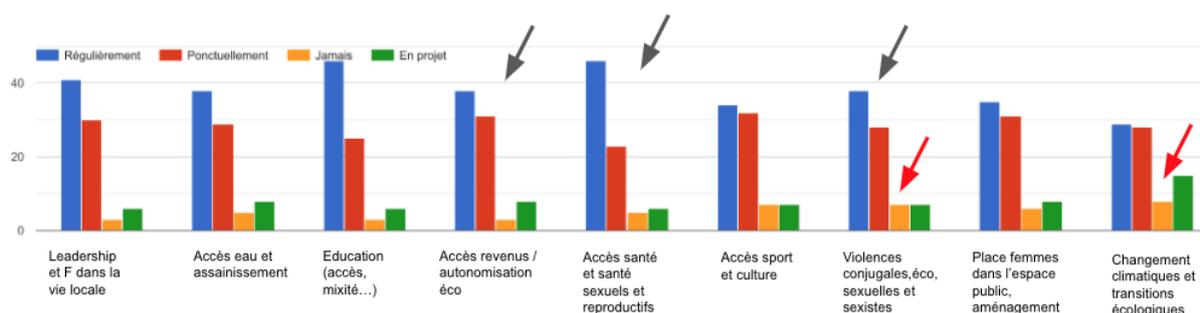
En ce qui concerne les enjeux, les plus couramment cités sont des enjeux sur lesquels l’AIMF travaille : **autonomisation économique et salubrité**. La **lutte contre les violences** est cependant l’enjeu le plus identifié. Cela est bien marqué notamment pour la zone Amériques et Caraïbes, Europe et Océan Indien. Cet enjeu est moins cité par les différentes zones de l’Afrique. Vient ensuite **l’autonomie économique** qui est identifiée de manière à peu près égale pour toutes les régions à l’exception de la Zone Amériques et Caraïbes et l’Europe davantage mobilisées sur les questions de violence au regard de leur contexte. **La salubrité** est le troisième enjeu le plus cité avec peu de variantes.

**Le changement climatique**, l’égalité FH dans **l’espace public** ou encore **l’accès au sport et à la culture** sont les trois enjeux les moins cités mais il semble en émergence dans certaines régions : le sport en Afrique du Nord ou en Europe, ou l’accès à l’espace public, que l’on retrouve aussi dans la région Asie/Pacifique. La question du changement climatique est citée par toutes les zones dites en développement à l’exception de l’Océan indien.

Les échanges ont ajouté de manière consensuelle dans les pays du Sud des enjeux autour de **la culture de l'égalité, de la masculinité toxique/positive, et des rapports sociaux de genre dès la petite enfance**. Ce sont des sujets qui contribueront à dépasser les freins culturels.

En miroir, plusieurs membres des focus groupes ont parlé de la **méconnaissance de leurs droits humains et formels (légaux) par les femmes**. À cause du poids des traditions, cela demande un travail important de campagne de sensibilisation, de formation sur le terrain en proximité pour consolider et déployer le travail déjà fait. La question de l'accessibilité des informations (langues, acteurs etc.) et de moyens dédiés est donc posée.

Graphique 7 : Les enjeux travaillés par les structures



Les réponses et les échanges ont mis en avant un fait important. Il y a cohérence jusqu'à un certain point entre les enjeux repérés et les enjeux travaillés. Autonomisation, santé, éducation et assainissement par exemple sont travaillés, même si à des degrés divers qui reflètent la zone géographique. En revanche, **les violences basées sur le genre n'est pas un thème travaillé à la hauteur de l'enjeu qu'il représente selon les dires des répondantes**. La réponse "jamais travaillé" se situe au même niveau que le sport/culture. De tous les enjeux, les questions climatiques, reçoivent le plus grand nombre de "jamais travaillé" et de "en projet".

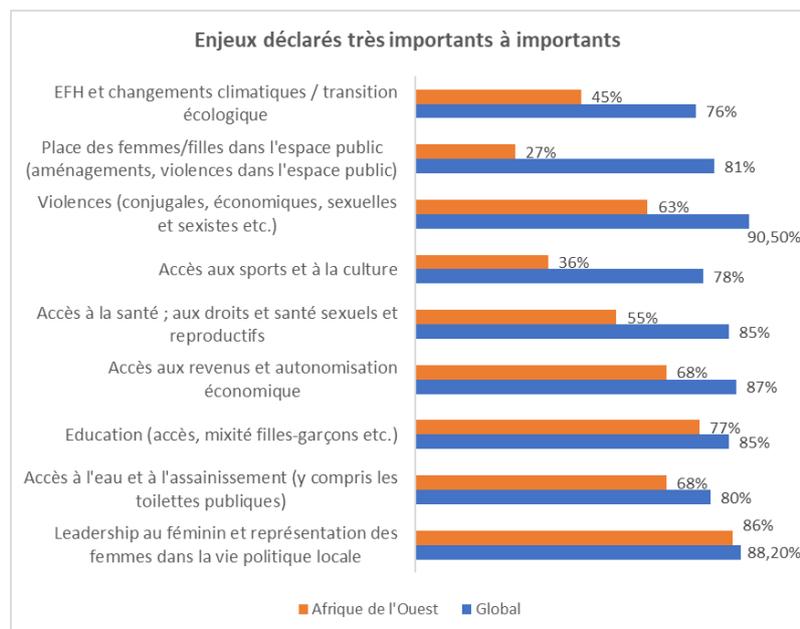
Tableau 3 : "autres enjeux" cités en commentaire dans le questionnaire, par aire géographique.

	Afrique de l'Ouest	Afrique du Nord et Moyen-Orient	Amériques et Caraïbes	Asie et Pacifique	Djibouti	Europe	Océan Indien	Pays des grands lacs
	Exemplarité égal pro	Egalité pro	Exemplarité égalité pro	Formation et carrière	Place des femmes dans les structures coutumières	Exemplarité égalité pro, plan mixité	Crèche pour les employées municipales	
Numérique				Stat. de genre		BSG (X3), approche intégrée		Numérique
Accès foncier, agri durable	Accès foncier					Accès au logement	Emplois, habitations décentes	
	Violences basées sur le genre (VBG)			Soin de santé des employées	Soutien des femmes indépendantes ostracisées	Santé féminine	L'accompagnement psycho des femmes victimes de violences	VBG
Inclusivité mobilité et assainissement	Autonomisation des femmes, entrepreneuriat, leadership	Autonomisation, lutte contre la pauvreté				Entrepreneuriat		
	Mariage précoce, éducation sexuelle complète					Féminisation des noms des lieux, matrimoine		

## Focus sur l’Afrique de l’Ouest, à titre d’exemple (2)

Dans le focus réalisé sur l’Afrique de l’Ouest, on observe des écarts importants dans les réponses apportées sur les enjeux identifiés et les actions réalisées. Cela est moins visible sur les besoins.

Graphique 8 : comparaison des enjeux dits “importants ou très important”



Ce focus montre que concernant la question du leadership féminin, les répondantes d’Afrique de l’Ouest ont une vision plus disparate que l’ensemble des répondantes. Cette différence est d’autant plus marquée pour les enjeux de genre en matière de changements climatiques, d’espace public ou encore d’accès aux sports et à la culture sont moins identifiés comme importants et très importants par les répondantes d’Afrique de l’Ouest au regard de l’ensemble des réponses.

### 2.3.2. Un socle commun de besoins essentiels en ingénierie

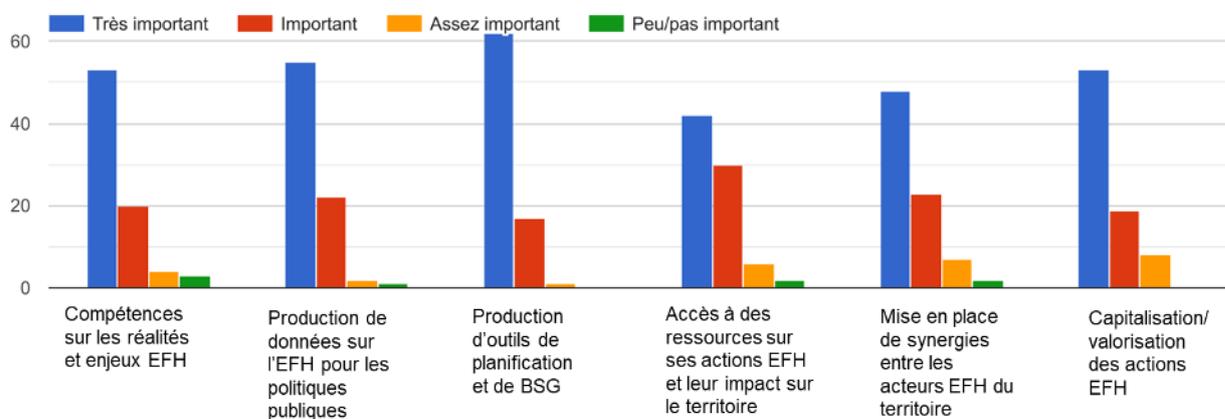
La liste des besoins proposés via le questionnaire est globalement plébiscitée puisque les répondants ont massivement répondu « très important et important » à tous les items comme nous le montre le graphique ci-dessous. La question de la nouveauté ou de l’ancienneté du sujet genre dans les villes/pays/plateforme induit des réponses différentes sur les besoins. Cela est accentué ou pas selon les moyens en ressources humaines disponibles, l’ancienneté dans le poste et le turn-over signalé dans les focus groupes.

Pour rappel, les besoins à prioriser proposés dans le questionnaire étaient les suivants :

- Compétences sur les réalités et enjeux EFH
- Production de données sur l'EFH pour les politiques publiques
- Production d'outils de planification et de budgétisation sensibles au genre
- Accès aux ressources (ex. guides, rapport) sur les actions EFH et leurs impacts sur le territoire
- Mise en place de synergies entre les acteurs EFH du territoire
- Capitalisation/valorisation des actions EFH (récits, outils de communication)

Ainsi 99% des répondantes citent comme très important ou important, la production d’outils de planification et BSG. L’item le moins plébiscité « la mise en place de synergies entre les acteurs EFH du territoire » l’est tout de même à 88% des répondants.

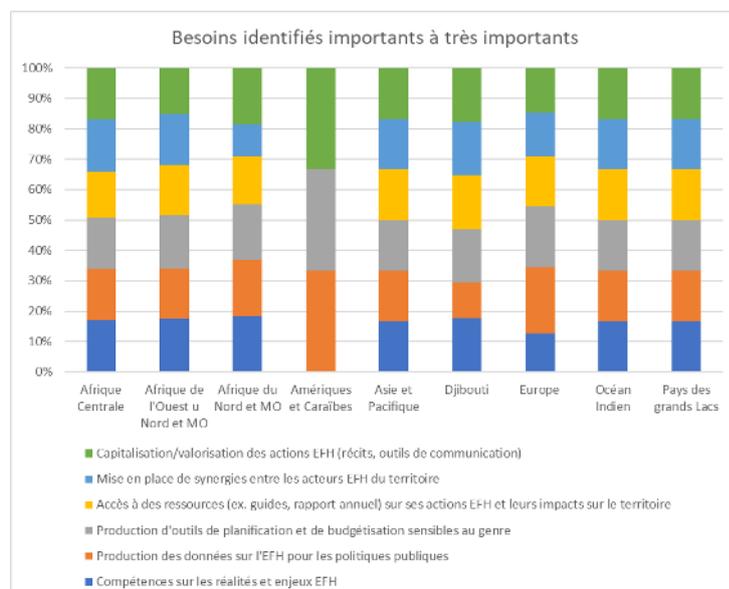
Graphique 9 : Les besoins d'ingénierie par ordre d'importance



Les 85 réponses obtenues ne permettent pas d'identifier de différence notable dans les enjeux identifiés, les actions réalisées et les besoins exprimés au regard de la taille de la collectivité ou de la zone géographique.

Dans les focus groupes, tous les groupes d'acteurs (élu-es, points focaux genre et référent-es égalité, et techniciens) ont exprimé des besoins de **montée en compétence** sur le genre par des formations et des **échanges de pratiques**. Le besoin d'appui sur la **production des données**, l'élaboration d'une **budgetisation sensible au genre** et la préparation de **plaidoyer** est également revenu plusieurs fois.

Graphique 10 : Les besoins d'ingénierie par zone géographique

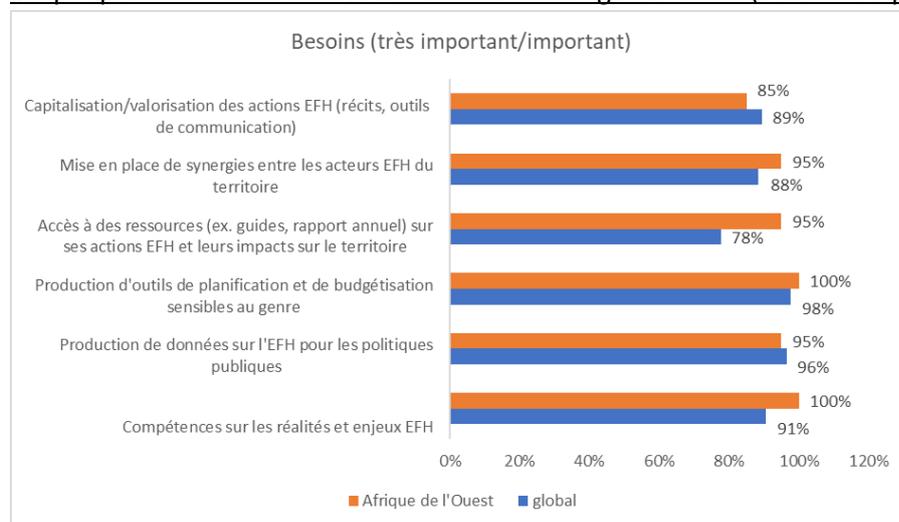


Le graphique 10 sur les besoins "très importants ou importants" montre peu d'écart entre les zones géographiques (toutes proportions gardées en fonction du nombre de réponses par zone).

Cela simplifiera la tâche pour les futures activités à mener, qui devront surtout ajuster leurs contenus d'un point de vue thématique selon les régions.

## Focus sur l'Afrique de l'Ouest (3)

Graphique 11 : besoins en ingénierie (très importants à importants)



### 2.3.3. Des freins organisationnels - Focus sur l'enjeu de parité

Le questionnaire prévoyait 3 cas de figure pour caractériser la place des femmes dans les gouvernances : qui est premier responsable politique, quelle majorité ou parité dans la principale instance de gouvernance et qui est responsable administrative.

Pour les 85 réponses :

- Les premiers responsables politiques sont majoritairement des hommes : on compte 66 hommes et 19 femmes (13 dans les pays du Sud et 6 dans les pays du Nord soit 22,3 % de femmes).
- La principale instance de gouvernance est composée par **une majorité d'hommes** dans 64 cas, dont 11 situations avec des femmes à la première responsabilité politique (2 en Europe et 8 en Afrique). Sur **15 structures qui atteignent la parité dans la gouvernance**, 4 ont une femme en première responsabilité politique et 8 ont une femme responsable administrative. 8 de ces structures sont dans des pays du Sud et 7 dans les pays du Nord. Il y a 3 réponses de parité avec une femme au poste de responsable politique et une femme en responsabilité administrative (Montréal, Paris, Luxembourg). Et aussi, deux situations où les femmes sont à la tête politique, administrative et en majorité dans la gouvernance (Rusizi et Siem Reap). Il n'y a que 6 structures avec **une majorité de femmes** dont deux ont un homme premier responsable politique.
- Pour la responsabilité administrative, on compte 16 femmes dont près de la moitié (7) avec une femme également première responsable politique et 5 avec une femme première responsable politique et une majorité de femmes dans la gouvernance ou la parité. Sur les 16 femmes en responsabilité administrative, 9 le sont avec un homme en responsabilité politique, dont 5 avec la parité dans la gouvernance.

Les réponses montrent une grande diversité de combinaisons.

Sur l'Asie/Pacifique, les hommes sont cités aux trois cas de gouvernance dans toutes les villes... à l'exception de Siem Reap au Cambodge où ce sont les femmes qui sont aux 3 niveaux. Si quelques situations de femmes sont pionnières, la majorité des responsabilités politiques restent confiées à des hommes. Une évolution est en cours dans les instances de gouvernance. Les réponses

indiquent que la parité avance mais elle reste encore très limitée. Les pays du Nord sont plus nombreux à tendre vers la parité dans la gouvernance. Les réponses montrent aussi que, si la présence d'une femme à la tête de la collectivité est impactante, elle ne semble pas suffire pour garantir un accès facilité pour des consœurs.

Comme il y a beaucoup moins de femmes en situation de responsabilité politique<sup>5</sup>, il est possible de conclure que la **promotion de la parité et du leadership féminin reste un levier à renforcer** pour faire évoluer la prise en compte de l'égalité Femmes-Hommes dans les politiques publiques et l'égalité professionnelle dans les administrations municipales et décentralisées.

### 2.3.4. Des besoins spécifiques par publics, politiques et techniques

L'étude a permis de relever des besoins selon deux niveaux : politique et technique. La prise en compte de ces besoins orientera les actions du groupe de travail.

#### **Le niveau politique**

Le besoin d'un portage politique fort et clair pour pousser l'EFH dans les politiques publiques est partagé par tous. Les villes qui avancent sur l'EFH bénéficient d'un engagement politique assumé, assorti de mesures concrètes. Compte tenu de la faible représentation des élu-es (14%) dans les focus groupes, les attentes techniques ont été plus nombreuses. Malgré ce biais, il a toujours été précisé que mettre en place l'EFH requiert un portage politique éclairé. C'est la condition pour que les Points focaux et référent-es EFH portent les questions de genre dans les politiques locales et mobilisent les technicien·nes.

#### **Le niveau technique**

Au-delà du portage politique, la compétence, l'outillage, le facteur temps (les référent-es égalité ou Points focaux genre ne le sont pas à temps plein) et les ressources sont les besoins qui reviennent sur le côté technique. Les échanges ont indiqué trois niveaux de besoins de montée en compétences à distinguer :

- Pour les plateformes et associations nationales d'élu-es qui ont une mission d'information, d'animation et de lien avec l'AIMF à plus grande échelle
- Pour les référent-es EFH ou Points focaux genre qui ont vocation à porter une expertise locale
- Pour les technicien·nes dans les collectivités qui sont sur le terrain dans différentes spécialités (santé, éducation, aménagement, sécurité, culture, communication, numérique...).

#### **Un consensus élu-es et technicien·nes**

Elu-es et technicien·nes, un consensus s'est dégagé autour d'attentes réitérées pour :

- Des échanges de "bonnes pratiques"
- Le partage des recherches, des fiches outils
- Le développement de plaidoyers à adapter ensuite aux situations locales.
- La mutualisation des informations (formation etc.)
- Des conseils stratégiques sur la planification, dont la budgétisation, sensible au genre
- L'accès à une plateforme en ligne (levier numérique pour l'information et la mise en réseau)

---

<sup>5</sup> cf. rapport ONUFEMMES partagé sur le site de l'AIMF <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Womens-representation-in-local-government-fr.pdf>

## 2.4. Des actions phares émergentes à petite échelle

Le partage des actions phares figure explicitement dans la Déclaration de Kigali. C'est un enjeu important pour l'AIMF au sein du programme SGA3 et c'est aussi un axe prioritaire de l'initiative promue par l'AMIF avec le soutien de la ville de Genève.

Dans la précédente section de ce rapport, l'étude signale des démarches menées en interne principalement, qui sont prometteuses bien que plus ou moins régulières et plus ou moins structurantes. Ces démarches visent à ancrer l'intégration du genre dans les collectivités (institutionnalisation/mainstreaming du genre). Elles constituent un premier niveau de collecte d'informations pour le lancement du Prix des villes.

Dans cette section, ce sont les "actions phares" qui sont repérées. Elles concernent des projets mis en œuvre sur les territoires. L'étude a repéré une **cinquantaine d'actions** via le questionnaire, complétée par d'autres actions trouvées dans les publications et bilans de l'AIMF. **118 entrées en tout** (y compris les ressources). Sans surprise, la grande majorité est menée par des collectivités qui ont des plans stratégiques signés (seulement 16 n'en ont pas). Le recensement n'inclut pas d'actions hors celles des membres de l'AIMF sur le territoire.

Tableau 4 : Synthèse des "actions phares" repérées.

Code couleur	Leadership	Eau/Assainissement	Educ.	Eco.	Santé	Sport et Culture	Violences	Espaces publics	Change ment clim.	BIE	Ressources produites	Ressources utilisées
Rose*	9	1	1	7	3	3		3	1	8	11	5
Blanc**	8	16		4	15	6	2	6	2	6		
Total	17	17	1	11	18	9	2	9	3	15	11	5

\*Le code couleur « rose » correspond aux actions phares des membres repérées via les questionnaires.

\*\*Le code couleur « blanc » correspond à celles repérées dans les publications et sur le site internet de l'AIMF

Ce premier pointage n'est bien sûr pas exhaustif car il dépendait de la connaissance des répondantes et des documents transmis. Il ne fait référence qu'à des actions des structures interrogées. Il y a sans doute d'autres actions portées par d'autres adhérents qui n'ont pas répondu. D'ailleurs, l'équipe a constaté que des actions repérées dans des publications n'ont pas été signalées par les répondantes : par oubli ? par méconnaissance ?

L'étude n'avait pas pour mission d'évaluer ses actions et n'a pas défini de critères de "bonnes pratiques" en tant que tels. Pour ranger ces "actions phares" dans la catégorie "bonnes pratiques", un travail d'analyse supplémentaire serait nécessaire portant sur leur pertinence, efficacité, modalités d'exécution, budgets et impacts bien entendu. Les actions citées par les répondantes sont donc des "pépites" à dire d'acteurs : elles permettent d'éclairer des actions considérées par la structure répondante comme remarquable et phare sur un territoire, soit parce qu'elles sont potentiellement structurantes, soit parce qu'elles sont perçues comme particulièrement innovantes et inspirantes.

L'analyse a permis de catégoriser ces actions selon des thématiques, mais aussi des géographies. Elles se répartissent en **quatre grands domaines** : le médico-social, l'insertion par l'économie, la gouvernance et la parité, la transformation des politiques et des services publics.

## 1/ Le médico-social

La majeure partie des actions phares signalées abordent des sujets relativement "classiques" des droits des femmes dans le domaine médico-social. Ce sont des actions sur des thématiques vitales (souvent au sens premier du terme) pour les femmes et les filles. On retrouve les questions de la santé sexuelle et reproductive (maternités précoces, planification familiale, santé menstruelle - un thème plus récent), l'accompagnement des femmes "vulnérables" (insertion des mères, jeunes mères célibataire et leurs enfants, accueil de femmes malades, ou mentoring pour les femmes en situation monoparentale).

La question des violences est également traitée (même si le questionnaire montre que, globalement, ce thème mis en avant comme un enjeu crucial n'est pas parmi ceux qui sont les plus souvent abordés dans la mise en œuvre). On trouve parmi les actions phare l'accueil de mères victimes de violences, ou un centre d'écoute pour les femmes victimes de violences basées sur le genre. Plus original, un service de counseling pré-nuptial (avec une approche genre).

Un autre thème essentiel, surtout pour l'Afrique, concerne l'eau, l'hygiène et l'assainissement, en lien avec la santé et l'allègement des corvées d'eau. Les loisirs (accès aux sports) et l'articulation des temps de vie sont des thèmes plus récurrents dans les réponses des répondantes du Nord.

Dans ces projets, la division traditionnelle des rôles ne semble pas remise en question. Il s'agit d'apporter des solutions à des problématiques "de femmes". Le langage est celui de la précarité, de la vulnérabilité, de la marginalisation et de l'isolement social.

*Une personne explique à ce sujet : "En Guinée, aucune collectivité locale ne met en œuvre une politique égalité Femme-Homme, et la question n'est pas traitée en termes d'égalité mais en termes d'équité et de personnes vulnérables".*

## 2/ L'insertion par l'économie

L'autonomisation par l'économie revient souvent dans les actions phares, surtout en Afrique de l'Ouest et au Maghreb. Il existe un lien avec le social, dans la mesure où il s'agit d'actions de formation surtout pour l'insertion des femmes sans emploi, des filles hors scolarité ou des femmes rurales en vue de l'amélioration de leur quotidien dans la ruralité. Le registre reste celui des "activités génératrices de revenus" et de l'économie sociale et solidaire (coopératives de femmes dans la production alimentaire) plus que de l'entrepreneuriat "pur et dur" ou d'une logique de promotion économique des femmes dans les chaînes de valeur. L'accès à l'auto-emploi (secteur informel) semble plus prégnant que l'accès à l'emploi dans le secteur formel. L'exemple de l'Institut de la gastronomie de Zahlé (Liban) est intéressant dans le sens où il inscrit l'emploi des femmes dans une stratégie de mise en valeur du territoire.

Les métiers appuyés dans ces actions concernent des activités généralement associées aux femmes (cuisine, petits commerces, maraîchage). Plusieurs actions se distinguent en abordant des nouveaux métiers dans le domaine du transport, ou de la gestion des déchets.

### 3/ La gouvernance et la parité

Le troisième thème abordé concerne la participation des femmes à la vie politique et publique, à la gouvernance des territoires. Le langage est celui de l'amélioration de la participation des femmes et des groupes marginalisés aux instances locales de prise de décisions, mais aussi le renforcement des capacités des femmes notamment celles qui sont organisées en réseaux de femmes élues (comme le RÉFEC du Bénin). Certaines de ces actions phares sont portées par des collectivités et réseaux membres de l'AIMF (ex. le Partnership for Municipal Innovations on Women in Local Leadership) tandis que d'autres sont directement soutenues par l'AIMF (ex. Projet de promotion de l'égalité Femmes-Hommes dans les communes du Togo).<sup>6</sup>

Des opportunités existent notamment là où sont actifs des réseaux bien implantés et visibles à l'échelle nationale et internationale, comme les volets nationaux du Réseaux des Femmes Elues Locales d'Afrique (REFELA).

### 4/ La transformation des politiques et des services publics

Un domaine moins présent dans les réponses du Sud, mais plus visible dans celles du Nord concerne l'égalité de genre dans les territoires au sens large, englobant une vision de la place du genre dans l'économie locale, l'espace public et les institutions.

Parmi les actions phares repérées, on peut citer les ambitions "zéro sexisme dans ma ville", des stratégies de lutte contre le harcèlement dans l'espace public (qui diffèrent des actions d'accueil et de prise en charge dans le domaine médico-social), la visibilité des femmes dans l'espace public autour de la notion de matrimoine, la formation de la police municipale sur les violences sexuelles et sexistes. Sont citées aussi des campagnes de sensibilisation et de plaidoyer (semaine de l'égalité, journées du matrimoine) ou des interventions sur le sexisme dans des collèges. Toutes ces actions ont en commun d'avoir des objectifs à moyen et long-terme sur les nécessaires changements de mentalités et de comportements (qui concernent aussi le Nord, rappelons-le ici), et sur la structuration physique et sociale d'un espace public accueillant pour toutes et tous.

Le dernier type d'action, encore marginal, concerne la transformation des services et des budgets. La Budgétisation Sensible au genre, très sollicitée, est encore rarement pratiquée. L'analyse de l'impact sur le genre des dépenses ordinaires (alors que les actions phares citées semblent majoritairement provenir de lignes budgétaires dédiées EFH) est certainement un levier à explorer. L'analyse et l'adaptation des offres de services publics pour les rendre plus inclusifs et sensibles au genre sont citées marginalement.

Ce panorama indique que les actions en faveur de l'EFH se multiplient et se généralisent, au Sud comme au Nord. Les géographies sont influentes sur les enjeux. Au Sud, celles qui ont été partagées sont majoritairement axées sur le social dans une optique de protection sociale et sur l'économique (secteur informel et métiers traditionnels féminins) ; les actions sur les violences sont davantage axées sur la prise en charge que sur la prévention. Les actions les moins fréquentes sont celles qui permettent éventuellement de fabriquer différemment des politiques et des espaces publics et de transformer les

---

<sup>6</sup> <https://www.aimf.asso.fr/actions/centre-de-promotion-feminine-et-egalite-femmes-hommes-dans-les-communes-du-togo/>

mentalités et comportements à long-terme. Elles sont surtout citées pour les pays du Nord, alors que l'étude a relevé une forte demande lors des entretiens pour travailler sur les masculinités positives et l'empowerment des femmes, notamment par la connaissance de leurs droits dans les pays du Sud.

Nous partageons à ce sujet une pratique que nous avons trouvée originale et exemplaire et qui n'a pas d'impact financier pour la commune : *Madame Hermine Patricia Tomaino Ndam Njoya, maire de Foumban (Cameroun) a expliqué comment des élus formés (mieux informés déjà) pourraient trouver des solutions. Elle considère que des textes de lois peuvent être désuets mais que la signature des conventions internationales peut faire bouger les pratiques. C'est sur cette base qu'elle a rédigé un texte de cérémonie de mariage sur l'égalité des femmes et des hommes qu'elle lit devant les personnes à marier et leurs invités, en s'appuyant sur le protocole de Maputo.*

Il est également intéressant de noter que, parmi les actions phares signalées par les répondantes, très peu concernent la parité, la gouvernance, la participation à la prise décision (alors que c'est un thème privilégié pour l'AIMF, qui fait l'objet d'actions portées par le réseau et qui est fortement visible sur le site de l'organisation).

En conclusion, l'impression, confirmée lors des entretiens, est globalement une **mosaïque d'actions éparses et assez ponctuelles, pas forcément structurantes**, peu inscrites dans une stratégie mais plutôt réactives à des sollicitations/offres d'appui d'organismes financeurs. Les informations recueillies pendant le repérage (par questionnaire et focus groupes) signalent **l'importance des financements pour booster la dynamique des acteurs dans une région ou sur une thématique**, notamment dans les pays du Sud.

## 2.5. Les livrables à partager et valoriser

Tout au long de la mission, les réponses au questionnaire et les échanges ont permis de constituer plusieurs livrables. Ils ont été travaillés sous forme de tableaux pour pouvoir être transférés directement comme des outils appropriables par l'équipe de l'AIMF et de Genève et les plateformes Sous-Régionales impliquées, pour faciliter le lancement d'actions. Les services de l'AIMF et les plateformes pourront les compléter au fur et à mesure des projets et actions, avec l'appui du groupe de travail.

Ces outils sont remis à l'AIMF pourra en partager en fonction des possibilités et des besoins, notamment sur la plateforme numérique, sous réserve des règles de RGPD.

### 2.5.1. L'annuaire des contacts Egalité FH et des points focaux genre

Cet annuaire correspond à la demande de l'AIMF d'identifier les contacts d'élu·es mobilisées sur la thématique et de référent·es EFH ou points focaux genre dans les structures répondantes. C'est un premier outil structurant pour lancer un groupe de travail EFH au sein du réseau.

Le questionnaire comprenait une question sur l'identité du répondant " *Etes vous le/la référent·e égalité dans votre structure*". Puis il offrait la possibilité d'ajouter un ou deux contacts intéressés/mobilisés sur l'égalité, des personnes fortement impliquées ou qui seraient intéressées par le réseau, même si elles ne sont pas référentes.

**180 contacts recueillis en tout dont 119 femmes et 60 hommes.**

L'étude a montré qu'il y a très peu de personnes qui sont à ce jour Point Focal genre. Parmi les **85 répondantes**, **59 se déclarent référent-es égalité** (34 femmes et 25 hommes) et **26 ne le sont pas**. Sur l'ensemble, **4 personnes sont nommées "point focal genre"**. Elles sont principalement en Afrique de l'Ouest : 1 au Togo, 3 au Bénin (à ne pas confondre avec les 5 Points focaux AIMF). 7 personnes déclarées "**expertes**" du genre (sous différentes appellations) ont été ajoutées à l'annuaire des contacts et au répertoire des expert-es.

On observe une très grande diversité de fonctions, selon les organisations et les pays. Les noms contenus dans l'annuaire des référent-es genre indiquent des statuts et positions variées des personnes référentes au sein de leurs organisations, et des niveaux de formation et d'information très divers sur la thématique. Les personnes sont le plus souvent à un haut niveau de responsabilités (Directions Générales, Président-es, cheffes...), pas toujours dédiées à l'égalité. Elles peuvent aussi ne pas avoir de référence à l'égalité dans leur titre mais être mobilisées à temps partiel sur le sujet.

Dans cet annuaire, **34 contacts sont des élu-es** (26 de collectivités et 6 d'associations) : 27 femmes et 7 hommes (soit une proportion inverse si on regarde le nombre à la tête des gouvernances ou des organisations : 77% sont des hommes aux premiers postes de responsabilité politique et 81% sont aussi des hommes aux premiers postes de l'administration).

**Sur les 180 contacts, 162 sont adhérents, 14 ne le sont pas.** C'est logique puisque le questionnaire a été envoyé aux 325 adhérents. Les 14 non adhérents, en grande majorité des associations, sont des structures qui ont déjà eu à collaborer avec des membres de l'AIMF dans le cadre de projets.

Ce premier travail de "cartographie" est prometteur. Il annonce un creuset important de personnes à impliquer potentiellement. Mais le travail a aussi montré que le titre et la fonction de points focaux genre ou référent-e restaient aussi flous, que le titre était davantage lié à la hiérarchie qu'aux compétences (l'un n'empêchant pas l'autre évidemment) ou à la disponibilité. Ces caractéristiques présenteront certainement des défis au moment d'opérationnaliser le groupe de travail.

### 2.5.2. Le répertoire des expert-es et des réseaux EFH

Le second livrable est un répertoire qui comprend des personnes et associations ou réseaux ressources sur les questions de genre repérées au niveau des aires géographiques pour les plateformes et au niveau international. Il a été renseigné par la réponse à la question : "*Pouvez-vous nous recommander une ou des structures ou des personnes-ressources avec qui vous travaillez*" ?

#### **Observations :**

Le répertoire contient **103 expert-es** signalé-es par le questionnaire, classé-es par ville, pays et statut (consultant externe, personne ressource interne...) et avec plus ou moins de coordonnées. Il inclut également **103 noms de réseaux**, associations ou ONG avec lesquels les répondantes portent des projets et ont des collaborations. Ils sont classés par ville, pays, et type d'organisations et de collaboration, spécialité (EFH ou pas si c'est connu) et adresse du site si informé.

L'opportunité et la disponibilité des expert-es varient vraiment selon la région : au Nord (Bruxelles, Paris, Montréal) sentiment d'une offre importante, au Sud l'offre est plus réduite. Dans les pays du Sud, les Points Focaux genre (PFG) au sein des institutions (plutôt que des ressources externes et indépendantes) sont signalées comme "personnes ressources".

Globalement, on peut retenir :

### **Au Sud**

- Appui aux questions EFH fourni en interne (Points focaux genre, agents des ministères et structures dédiées à l'EFH)
- Moindre utilisation d'une expertise locale "cabinet/consultant" mais plus de liens avec l'expertise du monde associatif (par exemple, les associations de femmes juristes). Ce peut être lié à un manque de disponibilité de l'expertise externe, de connaissance des expertises, ou de moyens pour louer les services d'expert-es non locaux ;
- Certaines ONGs sont très repérées dans des régions spécifiques (ex. Genderlinks en Afrique Australe). L'expertise est repérée au niveau des ONG françaises et leurs partenaires africaines financées par le Fonds de Soutien aux Organisations Féministes<sup>7</sup> de l'AFD (les mêmes noms reviennent) ;
- Des hommes bien positionnés comme experts dans le domaine du genre.

### **Au Nord**

- Accès à une plus grande offre d'expertise locale/nationale, issues de la société civile et des cabinets privés.

Ce recensement marque l'intérêt de savoir quelle expertise locale est disponible (en interne des collectivités et associations de collectivités surtout) et de la renforcer. Il invite à partager les contacts sur une même géographie, et à soutenir des associations de femmes et féministes nationales/locales et expertes à même d'appuyer les collectivités et acteurs locaux dans leurs entreprises de formation et de plaidoyer.

Les sources de l'étude et bases de données produites sont remises en pièces séparées à l'AIMF. Ces informations sont disponibles sur demande, dans le respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

---

<sup>7</sup> <https://www.afd.fr/fr/fonds-de-soutien-aux-organisations-feministes-fsof>