

Conseil Consultatif Genre et Développement (CCGD)

Évaluation de 5 ans de travail du Conseil Consultatif Genre et Développement : une meilleure intégration du genre dans la politique internationale belge ?

RAPPORT

Janvier 2021

Søren Stecher-Rasmussen

Katrijn Asselberg



Avertissement : Les commentaires, idées ou opinions exprimés dans cette étude ne sont que ceux des auteurs et ne représentent pas nécessairement ceux des commanditaires de l'étude. Toute erreur dans le document est la responsabilité des auteurs.

South Research CVBA - VSO
Leuvensestraat 5/2
B – 3010 Kessel - Lo
Belgique

TABLE DES MATIÈRES

ABBREVIATIONS	II
INTRODUCTION	1
1 COURTE DESCRIPTION DU CCGD	1
1.1 Mandat de l'Arrêté Royal du 2 avril 2014	1
1.2 Composition et fonctionnement	3
1.3 Réseaux de collaboration du CCGD	4
2 MÉTHODOLOGIE DE L'ÉVALUATION	4
2.1 Objectifs de l'évaluation et méthodologie	4
2.2 Défis particuliers/complexité	6
2.3 Qu'est-ce que l'influence sur la politique	6
3 OBSERVATIONS CONCERNANT L'IMPACT DU CCGD	10
3.1 Globalement : potentiel d'influence	11
3.2 Articulation avec les membres	12
3.2.1 Intérêt des membres à participer au CCGD	12
3.2.2 Perception des membres de leur valeur ajoutée pour le CCGD	12
3.2.3 Rétroaction via les membres vers leurs propres secteurs	13
3.3 Appréciation de l'impact du CCGD	13
3.3.1 Appréciation des avis	14
3.3.2 Appréciation du travail réalisé au sein des forums internationaux	17
3.3.3 Appréciation de l'organisation d'événements publics	18
3.3.4 D'autres réflexions au sujet de l'incidence du CCGD sur les politiques	19
3.3.5 Exemples de réussites	20
4 RECOMMANDATIONS CONCERNANT L'IMPACT DU CCGD	20
4.1 L'élaboration des avis	21
4.2 Contribution aux positions belges dans le cadre des forums internationaux	22
4.3 Organisation d'événements	23
4.4 Perspective transversale de l'impact sur les politiques	23
4.5 Visions divergentes du genre au sein des membres du CCGD	26
4.6 Mandat	26
4.7 Divers	27
5 CONCLUSIONS	28

ABBREVIATIONS

AR	Arrêté Royal
BIO	Société belge d'investissement pour les Pays en développement
CCGD	Conseil Consultatif Genre et Développement
CFDD	Conseil Fédéral pour le Développement Durable
CSW	Commission on the Status of Women
DGD	Direction Générale pour la Coopération au Développement et l'aide humanitaire
OIT	Organisation Internationale du Travail
OSC	Organisation de la Société Civile
TdC	Théorie du Changement

INTRODUCTION

Ce document rend compte de l'évaluation réalisée par South Research du travail du CCGD des 5 dernières années, en particulier de l'impact de leur travail sur l'intégration de la question du genre dans les politiques belges internationales.

Le rapport est rédigé de la manière suivante :

Dans le chapitre 1, nous ferons une brève description du travail réalisé par le CCGD. En deuxième partie, nous décrirons la méthodologie suivie. Dans le chapitre 3, nous approfondirons les enseignements soulevés par l'évaluation. Dans le chapitre 4, nous aborderons les recommandations en ce qui concerne le renforcement de l'impact du travail du CCGD. Enfin, nous terminerons par une conclusion.

1 COURTE DESCRIPTION DU CCGD

1.1 Mandat de l'Arrêté Royal du 2 avril 2014

Le Conseil Consultatif Genre et Développement (CCGD) a été créé par Arrêté Royal (AR) du 2 avril 2014. Il fait suite à la commission Genre et Développement, qui avait été créée par l'AR du 14 décembre 1993. Le mandat du CCGD a été décrit comme suivant :

Art. 2. § 1. Le Conseil consultatif a pour mission :

- 1° de conseiller le Ministre, à sa demande, sur les implications de la dimension genre dans l'élaboration de la politique de la coopération belge au Développement ;
- 2° de contribuer à l'intégration transversale de la dimension genre dans toutes les interventions de la Coopération belge au Développement, y compris en promouvant les instruments destinés à assurer cette intégration ;
- 3° d'agir comme interface entre la Plate-forme sur Genre et Développement, le Ministre et la Direction générale de la Coopération au Développement et l'Aide humanitaire ;
- 4° en préparation de la position Belge auprès des instances internationales, émettre à la demande d'un membre du gouvernement des propositions pour alimenter les travaux auprès de ces instances internationales.

§ 2. Le Conseil consultatif aligne ses activités sur les travaux :

- 1° du service chargé du suivi de la dimension genre de la Direction générale de la Coopération au Développement et l'Aide humanitaire ;
- 2° de la Plate-forme sur Genre et Développement.

Selon son mandat, le CCGD a comme objectif de contribuer aux décisions du ou de la Ministre de la Coopération au Développement et du gouvernement fédéral en matière de genre et développement. Le CCGD conseille le ou la ministre à ce sujet et contribue donc, en théorie, à une meilleure intégration du genre dans la politique de développement belge et les positions de la Belgique au niveau international, c'est-à-dire dans les forums internationaux et au sein des institutions multilatérales. Le CCGD a donc été créé pour conseiller le ou la ministre et émettre des propositions pour la position belge dans les forums internationaux, lui permettant d'exercer un certain impact sur les politiques, à condition que les avis y soient inclus – en tout ou en partie. En outre, il organise des événements sur la coopération en matière de genre et de développement dans le but de sensibiliser et de renforcer les capacités des participants.

Le cabinet du ou de la ministre de la Coopération au Développement (le niveau politique) et la DGD (le niveau administratif) sont les instances centrales de ce processus, le cabinet étant chargé d'élaborer la politique et la DGD - en tant qu'administration – de sa mise en œuvre. Toutefois, le rôle de la DGD va au-delà de la mise en œuvre des politiques, car elle contribue également à la préparation et l'élaboration des politiques (par exemple, dans le cas des notes stratégiques). D'autres institutions peuvent également jouer un rôle dans les processus d'élaboration des politiques, comme le Parlement fédéral, mais celles-ci ne sont pas explicitement nommées dans le cadre du mandat attribué au CCGD.

En vue de remplir son mandat, le CCGD dispose des stratégies suivantes :

- L'élaboration d'avis adressés au Ministre
- La participation à l'élaboration de la position politique belge au sein des forums internationaux
- L'organisation d'événements en lien avec sa thématique

Nous distinguons 3 types d'action, bien qu'il y ait un chevauchement entre les deux premières.

Les avis sont élaborés d'une part à la demande du ou de la ministre, ce qui entraîne une certaine dynamique d'échange ; le ministre prend l'initiative de demander un avis au CCGD et celui-ci utilise ses ressources pour formuler l'avis et ainsi répondre à la demande du ministre. L'initiative revient donc au ou à la ministre, le CCGD réagit. D'autre part, le mandat donne également au CCGD le droit d'initiative, afin qu'il puisse élaborer des avis sur les questions qu'il choisit lui-même, bien que le ou la ministre puisse donner en retour son approbation ou désapprobation à cet égard. Il s'agit d'un degré important de liberté dont le CCGD dispose dans le cadre de son mandat et qui ajoute une dimension supplémentaire à l'impact potentiel qu'il peut avoir sur les politiques. Cela signifie que suite à sa propre analyse de la politique et de sa mise en œuvre, le CCGD peut essayer d'exercer une influence au niveau décisionnel sur la prise en compte de thèmes spécifiques liés au genre dans les politiques. Pour le CCGD, cela ouvre de réelles perspectives sur son impact potentiel sur les politiques.

1.2 Composition et fonctionnement

Le Conseil a une composition diversifiée qui a été elle-même déterminée par Arrêté Royal du 2 avril 2014. Il rassemble des experts et expertes qui représentent le monde académique flamand et francophone, les conseils des femmes francophones et néerlandophones, les couples d'ONG (couple flamande 11.11.11 et couple francophone CNCD-11.11.11), et l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes.

Le Conseil est également composé de 2 membres consultatifs et de 2 membres observateurs.

- Membres consultatifs :
 - Le cabinet du ou de la ministre de la Coopération au Développement responsable de la politique en la matière
 - La DGD (Direction Générale de la Coopération au développement et de l'aide humanitaire), qui relève de la compétence du ministre de la coopération au développement
- Membres observateurs :
 - BIO, agence de la Coopération au Développement liée au financement du secteur privé local (micro, petites et moyennes entreprises locales)
 - ENABEL, l'agence belge de la Coopération au Développement du gouvernement fédéral belge, qui exécute la politique de coopération internationale gouvernementale. Elle est donc responsable de la mise en œuvre sur le terrain des politiques bilatérales de développement

La présidence, en revanche, est élue et tout nouveau mandat est ouvert aux membres.

Actuellement, les représentants de 11.11.11 et du CNCD-11.11.11 ont été élus pour la présidence. Le secrétariat est également assuré par 11.11.11 et le CNCD-11.11.11.

En chaque début d'année, le Conseil rencontre le ou la ministre de la Coopération au Développement pour discuter des attentes mutuelles et de leur proposition de plan d'action annuel. Cette réunion est précédée d'un dialogue préparatoire avec le Cabinet et la DGD ainsi que d'une réunion préparatoire avec la société civile et des experts et expertes.

Dans le fonctionnement du CCGD les groupes de travail tiennent un rôle crucial. Ils sont impliqués dans la rédaction des avis, travaillent autour de contributions réalisées dans le cadre de rencontres et d'événements internationaux. En ce qui concerne les avis, le secrétariat rédige un premier draft sur base duquel les groupes vont travailler. Tous les groupes de travail sont dirigés par des membres du Conseil, soutenus par le secrétariat et sont ouverts à la participation d'experts et expertes externes (souvent issus de BE-Gender, mais aussi des universités, des organisations de la société civile, éventuellement de l'administration, parfois des experts internationaux). Les membres du Conseil prennent donc part à ces différents groupes de travail en fonction de leur expertise et de leur disponibilité. Tous les avis rédigés doivent être approuvés par le Conseil.

Le Conseil a mis en place deux types de groupes de travail (GT), chacun présidé par ses membres : GT préparant des avis et des réactions par rapport à des débats pertinents et des groupes de travail pour approfondir davantage certains thèmes.

Par exemple, pour 2018, il y a eu :

- Des GT pour préparer des avis et des réactions dans le cadre de la Coopération au Développement et de contribution à des rencontres internationales :
 - GT pour la Commission on the Status of Women (CSW)
 - GT genre et violence
 - Travail spécifique dans le cadre de la révision de la Loi relative à la Coopération au Développement, lorsque cela était pertinent
- Des GT pour approfondir certains sujets, par exemple :
 - genre et élections en RDC
 - genre et migration
 - genre et digitalisation
 - genre et agriculture
 - groupe de travail autour du genre et Objectifs de Développement Durable (ODD)

Les activités réalisées par le Conseil sont diffusées via leur propre site web et dans la mesure du possible sur celui de la DGD.

1.3 Réseaux de collaboration du CCGD

Le CCGD travaille avec des organisations et structures externes dans plusieurs domaines. BE-Gender est le partenariat le plus structurel. Le CCGD et BE-Gender – qui existe également depuis 2014 – forment ensemble un partenariat stratégique. BE-Gender est la plate-forme qui regroupe les spécialistes belges de la thématique genre. Les membres de BE-Gender – les spécialistes – participent régulièrement aux groupes de travail du CCGD. Le CCGD et BE-Gender se réunissent donc par l'intermédiaire des groupes de travail.

Via les GT, le CCGD développe des collaborations avec des organisations externes. Par exemple, les inputs et l'expertise du GT agriculture ont contribué à ce que la Coalition Contre la Faim travaille (avec succès) à une résolution parlementaire (2016). Ou encore, le GT genre et violence travaille avec les syndicats.

2 MÉTHODOLOGIE DE L'ÉVALUATION

2.1 Objectifs de l'évaluation et méthodologie

Le CCGD conseille le ou la ministre et contribue ainsi à une meilleure intégration du genre dans la politique internationale belge ; le CCGD le fait en développant des avis et en contribuant aux positions belges dans les forums internationaux. Le CCGD organise également des événements sur le thème, en réunissant toutes sortes d'organisations et d'institutions, les sensibilisant, les informant, via l'organisation de débats et d'ateliers.

Mais dans quelle mesure le CCGD contribue-t-il réellement à l'intégration du genre dans la politique internationale belge à travers ces activités ? Quel impact le CCGD a-t-il réellement eu à ce sujet au cours des 5 années de son existence ? Le CCGD conseille de plusieurs manières le ou la ministre de la Coopération au Développement, mais ces avis ont-ils réellement une incidence sur les politiques ? Qu'est-ce qui fonctionne, qu'est-ce qui ne fonctionne pas ? Comment l'impact du CCGD peut-il être amplifié ?

Ce sont les principales questions que se pose le CCGD dans le cadre de cette évaluation.

Cette évaluation vise donc à analyser l'impact que le CCGD a eu sur l'intégration du genre dans la politique internationale belge et à proposer des pistes pour l'accroître. Pour le CCGD, le but ultime de cet exercice est de tirer des enseignements de ces 5 années et de dégager des pistes d'action pour renforcer son impact sur les politiques. Les consultants ont donc formulé des constatations et des recommandations dans ce sens.

Afin de pouvoir répondre à ces questions, les consultants auraient idéalement dû analyser l'évolution de la dimension du genre au sein de la politique belge internationale au cours des 5 dernières années et réaliser une étude comparative entre cette politique belge et les avis formulés par le CCGD, accompagnée d'entretiens avec les décideurs politiques, afin de pouvoir en faire des déductions sur l'influence possible du CCGD sur les politiques. Les moyens et ressources disponibles dans le cadre de cette évaluation ne permettent pas, en toute logique, une telle approche.

La méthodologie que les consultants ont appliquée consiste en :

- une analyse de documents (pour une meilleure compréhension du travail et des activités du CCGD)
- des interviews avec les membres du CCGD, la DGD, le cabinet¹, le parlement fédéral et le CFDD

L'évaluation n'est pas quantitative mais purement qualitative ; les consultants n'ont pas eu recours à une enquête digitale. L'enquête se base entièrement sur une série d'interviews.

Le tableau qui suit donne un aperçu des différentes organisations et du nombre de personnes qui ont été interviewées.

Organisations	Nombre de personnes
CCGD	14
Secrétariat	2
Présidence	1
Membres	10 (dont BIO, ENABEL et 1 ex-membre du CCGD)
Politique /administration	7
Cabinet	1 (ex-cabinet)
DGD	3
Parlement	3
Externe	1
Total	21

¹ Il y a eu un entretien avec un ex-collaborateur du cabinet qui a été membre observateur du CCGD.

2.2 Défis particuliers/complexité

L'élaboration et la mise en œuvre des politiques sont des processus complexes qui s'inscrivent dans des contextes déterminés par de multiples facteurs, impliquant un large panel d'acteurs, soumis à de multiples sortes d'influences, parfois visibles, parfois moins visibles, dont celles par exemple liées aux intérêts politiques. L'élaboration des politiques étant un processus complexe, l'analyse de ce qui l'influence le sera également.

En ce qui concerne l'influence sur les politiques, le CCGD cumule une complexité supplémentaire, étant donné que le Conseil a été institué par AR comme un organe qui émet des avis sur les politiques à la demande du ou de la ministre et sur son initiative propre. Il ne s'agit donc pas d'un réseau mis en place pour influencer les politiques et il ne fonctionne donc pas comme un réseau de plaidoyer. Néanmoins, des avis sont présentés au ou à la ministre, au Cabinet et à d'autres entités dans le but de peser sur les orientations politiques (ce que l'on appelle l'incidence sur les politiques). Si le CCGD soumet des avis sans que cela n'influence les politiques, il n'est pas entendu. S'il essaie activement d'avoir une influence, il court le risque de sortir de son mandat. C'est une tension entre conseil et influence au sein de laquelle le CCGD doit trouver un équilibre.

Un autre défi dans ce contexte – et l'une des motivations de cette évaluation – réside dans le fait que le CCGD ne sait pas clairement dans quelle mesure les décisionnaires prennent en compte ses avis. Malgré le fait que le Cabinet fasse partie de la composition du Conseil et malgré l'échange annuel avec le ou la ministre, il n'y a pas de mécanisme officiel de réponses du Cabinet au Conseil sur les avis donnés. L'absence de cela complique l'auto-évaluation par le CCGD de la qualité et de la pertinence de son travail.

2.3 Qu'est-ce que l'influence sur la politique

Comme nous l'avons déjà indiqué plus haut, le CCGD n'a pas pour objectif explicite l'influence des politiques. Il donne des inputs aux décisionnaires politiques sur la politique de coopération en matière de genre et de développement et ce de plusieurs manières. Le CCGD, bien sûr, s'efforce d'avoir un certain impact sur les politiques, sinon elle ne remplirait pas ce rôle. Il y a donc bel et bien une question sur l'influence.

South Research a développé une grille d'analyse pour évaluer les stratégies d'incidence politique qui est applicable au cas du CCGD.

Cependant, pour commencer, nous aimerions clarifier la terminologie utilisée en matière d'incidence politique, en particulier liée au mot 'lobby'. Par influence politique (« advocacy » en anglais, « plaidoyer » en français), nous faisons référence à un large éventail d'actions et de stratégies visant à influencer l'élaboration et la mise en œuvre des politiques. Les actions et stratégies associées à l'influence politique varient et vont de contributions à des analyses thématiques ou politiques, au renforcement de capacités de parties prenantes (y compris des décisionnaires politiques) ou encore la sensibilisation de l'opinion publique, à l'influence directe des décisionnaires et des institutions via la pression (confrontations) ou la participation - avec une posture critique - à des espaces de concertation. Le terme « lobby », d'autre part, signifie un contact direct avec les décisionnaires politiques pour les convaincre de certains points de vue. Le lobby n'est donc qu'une seule facette

parmi beaucoup d'autres que l'on retrouve au sein de stratégies d'influence politique. Les acteurs peuvent contribuer à influencer les politiques sans faire de lobbying ; le lobbying n'est pas synonyme d'influence politique.

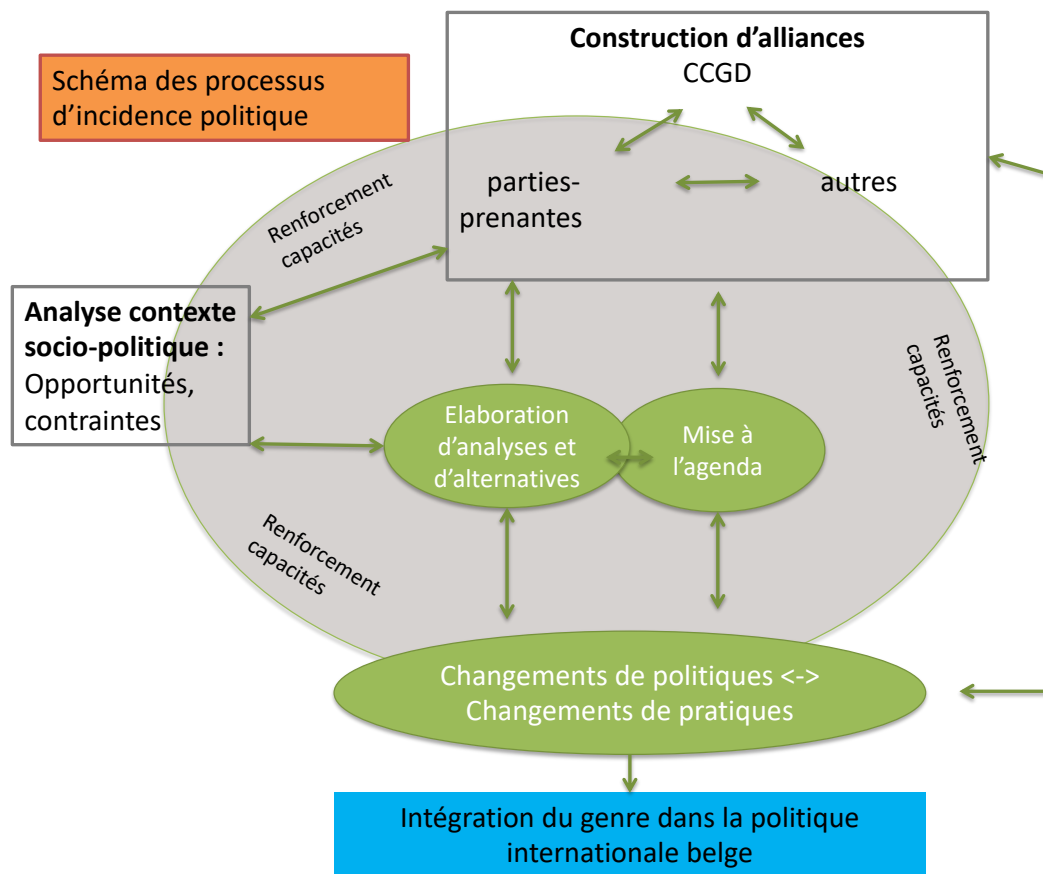
South Research analyse l'influence des politiques sur base d'une grille d'analyse qui cherche à identifier les différents éléments constitutifs du processus d'influence politique. Ce cadre d'analyse permet de sortir l'incidence politique de la vision limitée du lobbying. L'influence des politiques se compose de nombreuses stratégies et activités possibles qui sont interconnectées et dans lesquelles de multiples types d'organisations peuvent jouer des rôles différents. Le schéma d'analyse permet de voir cette perspective plus large et de réfléchir en termes de stratégies et de rôles.

Cela dit, l'utilisation-même de ce cadre d'analyse dans le contexte de cette évaluation ne signifie pas pour autant que nous considérons d'emblée le CCGD comme une organisation de plaidoyer politique. Nous sommes bien conscients de son mandat de base et de la situation délicate qui en découle quant à un rôle possible de plaidoyer. Toutefois, nous pensons que cette grille d'analyse permet également de mieux comprendre le travail et le fonctionnement d'une organisation comme celle du CCGD, en permettant de mieux cibler les questions qui doivent être posées dans le cadre d'une évaluation.

Dans les grandes lignes, le schéma s'articule autour des éléments suivants :

1. Analyse du contexte socio-politique
2. Élaboration des analyses thématiques et alternatives
3. Mise à l'agenda
4. Changement de politiques
5. Changement de pratiques
 - a. mise en œuvre des politiques
 - b. pratiques des parties prenantes
6. Construction d'alliances
7. Renforcement de capacités

Ces éléments constitutifs sont fortement liés, ont une influence les uns sur les autres. En outre, il y a des chevauchements, des zones grises entre ces éléments, raison pour laquelle certaines activités peuvent se trouver à cheval entre plusieurs éléments.



Analyse du contexte socio-politique

Selon South Research, il est fondamental que les organisations analysent le contexte sociopolitique et plus particulièrement le degré d'ouverture des décideurs politiques et des institutions à leurs analyses, propositions et stratégies. Il est important d'analyser et de comprendre ce contexte (le degré d'ouverture) pour pouvoir évaluer les perspectives d'influence, en fonction des attitudes des décideurs par rapport à certains agendas, certains types d'argumentaires, voire certaines terminologies. Et donc de choisir les agendas et stratégies d'incidence qui sont les plus susceptibles de réussir dans des contextes spécifiques.

Développement des analyses et alternatives (recommandations)

Un élément essentiel du processus d'influence des politiques est l'élaboration d'analyses et d'alternatives (recommandations) par les organisations afin de convaincre les décideurs politiques. Sur le plan technique, ces documents doivent répondre aux attentes et aux exigences des décideurs politiques : souvent, cela signifie qu'ils doivent être clairs, de la bonne longueur, avec la bonne terminologie, exacts, bien argumentés et convaincants (evidence-based), applicables (pragmatiques). D'autre part, plus un réseau est large et diversifié en termes de membres, plus le processus d'élaboration des recommandations est complexe ; un réseau a besoin dès lors d'une méthodologie de travail adaptée à cette spécificité.

Mise à l'agenda

Il s'agit ici d'arriver à mettre à l'agenda des décideurs et institutions des thématiques qui sont trop peu présentes dans le débat politique et au sein des administrations, vis à vis desquelles il n'y a pas encore de politiques, ou qui, si elles existent, ne sont pas mises en œuvre.

La mise à l'agenda peut se faire en informant et sensibilisant l'opinion publique, les décideurs politiques, les organisations, par le biais d'événements (par exemple au Parlement), en travaillant avec les médias, en menant des études, en réalisant et diffusant des publications, en échangeant avec des personnes de la sphère politique pour les informer ou en organisant des débats, des tables rondes, dans le but de convaincre les décideurs de l'importance de certains thèmes.

Changement de politiques

Lorsque les thèmes sont placés suffisamment haut dans l'agenda des responsables politiques, il est possible de travailler à la traduction des ceux-ci en politiques ; donc nous nous référons ici à l'influence sur le contenu des politiques par le biais de mécanismes d'élaboration des politiques, via une influence sur les espaces où sont préparées et/ou élaborées les politiques, via des relations avec les acteurs concernés. Il peut s'agir de formuler des propositions de politiques ou d'y contribuer, de réagir à des propositions de politiques, d'informer les personnes impliquées dans l'élaboration des politiques, etc.

Changement de pratiques

Travailler à la mise en œuvre des politiques et aux changements dans les pratiques des acteurs est fondamental, car des politiques bien formulées ne conduisent pas nécessairement à des politiques bien mises en œuvre. Le travail d'influence à ce niveau est fondamental pour éviter que la législation ne reste lettre morte, mais il s'agit d'un métier fort différent que dans le cas des deux éléments de plaidoyer précédents. Le suivi de la mise en œuvre des politiques et l'analyse des raisons pour lesquelles les politiques ne sont pas mises en œuvre relève parfois de domaines très techniques. Souvent, ces analyses exigeraient par ailleurs certaines données issues du terrain auxquelles il n'est pas toujours facile d'avoir accès.

Construction d'alliances

Cet élément est transversal car il peut se retrouver à différents niveaux du cadre d'analyse. Les alliances auxquelles on fait référence ne sont pas des membres du réseau. Il peut s'agir d'organisations, mais aussi de médias, de spécialistes, d'acteurs politiques, qui sont tous et toutes externes au CCGD. Elles peuvent prendre des formes très diverses, allant d'alliances temporaires pour, par exemple, l'organisation d'une activité ou le développement d'une analyse, à des alliances qui sont activées à intervalles réguliers, dans le but de renforcer certaines activités d'un réseau à des moments stratégiques. Afin de faire bon usage de ce levier, la connaissance des acteurs externes qui peuvent être pertinents pour le travail de l'organisation est nécessaire.

Renforcement de capacités

Ce point est également transversal dans le schéma d'analyse. Les capacités à renforcer au sein d'un réseau et au niveau de ses membres peuvent être très diverses et le renforcement de celles-ci peut

se faire de plusieurs manières, allant du renforcement top down au renforcement horizontal (« mutual capacity building »), c'est à dire entre organisations qui apprennent les unes des autres.

Il est évident que dans le schéma d'analyse, l'influence politique est considérée comme un processus large et diversifié, un mélange de stratégies et d'activités et donc d'acteurs, qui peuvent tous y jouer des rôles spécifiques. Cette approche est donc pertinente pour le CCGD, en voyant la diversité de ses membres, la variété des capacités, des forces, des expériences, des connaissances et des intérêts, des contacts et des alliances, des visions et des identités, des liens avec le Sud, qui ouvrent la porte à des rôles très divers que peut jouer le réseau et ses alliances.

Non seulement les éléments constitutifs du schéma d'analyse de processus de plaidoyer s'influencent les uns les autres, mais ils se nourrissent aussi mutuellement. De cette façon, ce système devient dynamique, les différentes activités en impulsent d'autres à d'autres niveaux, il peut apparaître des sous-systèmes, ce qui peut avoir un effet à d'autres niveaux. Ces liens entre les éléments constitutifs se produisent aussi entre les niveaux, par exemple entre les niveaux fédéraux et locaux.

Nous allons utiliser ce schéma pour analyser l'impact du CCGD : quel type d'influence le CCGD exerce-t-il à travers ses trois principales stratégies ? À travers quels éléments constitutifs du processus d'incidence ? Cette influence peut-elle être accrue par d'autres moyens ? L'impact peut-il également être accru en actionnant d'autres leviers ? Qu'est-ce que tout cela signifie pour le mandat du Conseil ?

3 OBSERVATIONS CONCERNANT L'IMPACT DU CCGD

En ce qui concerne les points analysés, nous examinons les éléments suivants, en particuliers basés sur les interviews. En guise d'introduction, nous examinons brièvement le potentiel du CCGD, en fonction de ses caractéristiques spécifiques en nous basant sur les opinions exprimées lors des entrevues. Nous examinons ensuite – aussi brièvement – les caractéristiques et l'articulation avec les membres. En ce qui concerne ce dernier point, il ne s'agit en aucun cas d'une enquête de satisfaction ou d'une analyse de son fonctionnement interne, ce qui ne fait pas partie des TdR. Nous l'examinons strictement dans le cadre de l'analyse de l'impact du CCGD. Nous pensons qu'il fait sens de mieux saisir les membres - leurs expériences, leurs capacités, leurs contacts et leurs propres membres ou leur assise/base sociale - car les membres font partie de la force du CCGD et donc de l'influence possible que celui-ci peut exercer, ne fut-ce de manière indirecte.

Ensuite, nous examinons - et c'est la partie principale de ce chapitre - les observations réalisées autour des 3 principales stratégies du CCGD (conseils, forums internationaux, événements) pour essayer d'évaluer dans quelle mesure ces stratégies ont contribué à l'impact sur les politiques. Nous examinons les points forts et les points faibles des 3 stratégies, sur base des entrevues.

3.1 Globalement : potentiel d'influence

Évaluer le potentiel d'influence du CCGD doit être considéré comme une première impression des possibilités du CCGD, sur base du profil du Conseil, la composition et les observations qui ont été faites de manière récurrente dans les entretiens avec les décideurs politiques et les membres. Les principaux éléments, en ce qui concerne ce potentiel du CCGD, sont les suivants :

- Un haut niveau de légitimité vis-à-vis des décideurs politiques, du fait de la bonne réputation du réseau, entre autres suite aux éléments abordés ci-dessous
- Fortes capacités du secrétariat et des GT
- Contribution des membres à ce haut potentiel :
 - Diversité et représentativité des membres
 - Capacités et savoir-faire spécifiques des membres
 - Expérience concrète et connaissance du terrain (au Sud)
 - Expérience en matière d'incidence politique
 - De nombreux réseaux/contacts/alliances au sein des membres
 - Au niveau politique (régional, national, international)
 - Alliances dans les différents secteurs respectifs des membres
 - Contacts avec les médias et activités sur les réseaux sociaux
 - L'assise sociale de plusieurs membres : la contribution de la base des membres au potentiel d'impact sur les politiques du CCGD est quelque peu discutable, selon la façon dont on examine l'impact sur les politiques, mais le fait que la base puisse y contribuer ne peut pas être exclue non plus.
- Alliances : la plus importante alliance du CCGD est la plateforme BE-Gender. Ce partenariat a un impact positif sur la qualité du travail du CCGD ; les membres de BE-Gender contribuent via les groupes de travail du CCGD, en particulier lors de la rédaction des avis.
- La présence de membres consultatifs et observateurs : décideurs politiques et responsables de la mise en œuvre
 - Consultatifs :
 - DGD
 - Cabinet
 - Observateurs :
 - ENABEL : responsable des programmes bilatéraux
 - BIO : secteur privé dans les pays en voie de développement

La présence de ces institutions dans la plénière du CCGD est souvent apparue dans les entretiens comme une opportunité importante pour le CCGD d'avoir une influence (indirecte) sur les politiques. Le CCGD a en effet la possibilité de sensibiliser, d'influencer les organisations à travers les personnes représentant ces institutions et éventuellement de renforcer ces institutions (par exemple en termes de connaissance du genre). BIO et ENABEL ont prévu tous deux de présenter leur plan stratégique au sein du CCGD, ils ont participé à des événements, ce qui les a permis de collaborer avec d'autres membres du CCGD. La possibilité d'échanger avec les représentants de la DGD et du Cabinet ouvre également des portes quant au renforcement des relations, à une plus grande compréhension mutuelle, une sensibilisation, le partage d'information.

3.2 Articulation avec les membres

Comme expliqué ci-dessus, nous examinons le lien avec les membres en raison de leur rôle dans le potentiel d'impact du CCGD. Bien qu'elle ne fasse pas explicitement partie des termes de référence, les évaluateurs ont jugé pertinent d'examiner cette question – via l'intérêt porté par les membres à leur participation au CCGD et leur valeur ajoutée au réseau – car cela peut être une indication de la contribution qu'ils peuvent apporter et donc de la force potentielle du Conseil.

3.2.1 Intérêt des membres à participer au CCGD

Dans les interviews, plusieurs éléments concernant l'intérêt des membres à faire partie du CCGD sont apparus :

- Avoir de l'influence sur les décisionnaires politiques via le CCGD ; en particulier pour les membres qui ne disposent pas de capacités propres pour exercer cette influence directement
- Établir des liens entre la recherche et la société, spécialement pour les membres universitaires
- Mise en réseau, créer des contacts
- Recueil d'information et de connaissance
 - Renforcer ses propres connaissances et compétences
 - Parvenir à mettre la question du genre à l'agenda au sein de sa propre institution

D'après les entrevues, le premier intérêt réside pour plusieurs membres dans le renforcement de leurs capacités, compétences et opportunités de contacts. C'est bien sûr légitime et positif que le CCGD puisse contribuer de cette manière au renforcement des connaissances en matière de genre et développement d'un large réseau d'organisations. Cependant ces membres ne contribuent pas encore spécifiquement à l'impact du CCGD.

En outre, plusieurs membres ont mentionné que le CCGD n'est pas connu dans leur région et que si celui-ci y était plus connu, cela justifierait plus facilement une participation plus active de leur part.

3.2.2 Perception des membres de leur valeur ajoutée pour le CCGD

Il ressort des interviews qu'une partie des membres ne perçoit pas de valeur ajoutée directe de leur participation pour le réseau CCGD.

- Manque de temps pour contribuer concrètement au travail du CCGD
- Manque de soutien de leur direction à leur participation
- Manque de connaissance en matière de Coopération au Développement

La partie des membres qui estime apporter une valeur-ajoutée font référence à :

- Apporter une vision en termes de Coopération au Développement
- Offrir une expertise sur la question du genre
- Proposer des contacts, surtout au niveau politique (et de médias si besoin)
- Apporter dans les débats des éléments spécifiques qui sont peu abordés (par exemple la question de l'identité de genre)

- De par leur statut d'acteur reconnu dans ce domaine, contribuer à la légitimité du CCGD via leur adhésion

Apparemment, une partie du potentiel du réseau n'est pas exploitée de manière optimale par manque de temps et de soutien de sa propre direction dans le cas de quelques membres, ce qui explique que leur contribution reste limitée. Et ce, malgré le fait que ces membres aient des atouts qui pourraient renforcer le réseau.

3.2.3 Rétroaction via les membres vers leurs propres secteurs

Une part importante du potentiel du CCGD réside dans la diversité et la représentativité de ses membres, qui représentent chacun un secteur, tant au niveau francophone que néerlandophone. Pour que ce principe de représentation porte ses fruits, il est important qu'un mécanisme de feedback fonctionne afin de mobiliser et de relier les capacités du secteur au CCGD. Mais on constate que ce lien entre les membres et leur secteur n'est pas toujours facile à réaliser. Voici les éléments clés qui ressortaient des entretiens à ce sujet :

- Pour de nombreux membres, la rétroaction est difficile à réaliser, car il n'existe pas de mécanisme de rétroaction fluide qui le permet. Dans beaucoup de cas, il s'agit plutôt d'un simple exercice d'information.
- Les coupoles (CNCD-11.11.11 et 11.11.11) disposent bien d'un mécanisme de rétroaction (le « Ledenoverleg » dans le cadre de 11.11.11), mais ce processus est assez formel et manque de souplesse pour pouvoir réagir rapidement quand le contexte l'exige.
- Les mécanismes de rétroaction au niveau des membres académiques restent complexes :
 - Ceci est surtout le cas du côté francophone, où il n'y a pas de mécanisme concret de rétroaction permettant de mobiliser le savoir présent au sein du secteur
 - Du côté néerlandophone, la situation a été similaire par le passé, mais ces dernières années, cet aspect s'est amélioré. Il existe maintenant également un lien vers VLIR-UOS et via son « Expertengroep ».

Les entretiens montrent que si une réponse rapide est nécessaire pour exercer une influence, alors il est difficile de faire ceci tout en ayant cet échange avec les membres sur le sujet. Par contre, s'il y a des accords préétablis sur la question, cela permet une réaction rapide du CCGD. Cela a été le cas à plusieurs reprises.

3.3 Appréciation de l'impact du CCGD

Nous allons ici analyser les impacts des 3 stratégies les plus importantes du CCGD (élaborer des avis, contribuer à l'élaboration de la position belge dans les forums internationaux et organisation d'événements publics) visant l'intégration du genre dans la politique belge internationale.

Pour commencer, nous allons regarder où se situent ces 3 stratégies au niveau du schéma d'influence.

- Les avis ont un potentiel d'influence via :
 - Le développement d'alternatives/recommandations
 - L'élaboration de politiques, étant donné que les alternatives (avis) sont directement proposées au ou à la ministre
 - Dans une moindre mesure :

- Changement de pratiques/mise en œuvre des politiques, vu que les avis peuvent y avoir trait (par exemple concernant la mise en œuvre de politiques de genre dans le cadre de la Coopération au Développement bilatérale sur le terrain)
 - Mise à l'agenda, de manière indirecte, via l'utilisation des avis dans d'autres espaces, par exemple au sein des commissions parlementaires et éventuellement par d'autres acteurs (membres, alliances)
- La contribution à la position belge au sein des différents forums internationaux a un potentiel d'influence via :
 - L'élaboration des politiques :
 - Étant donné que les positionnements politiques belges au niveau international sont directement influencés par cette stratégie
 - Au niveau international (multilatéral), parce que le CCGD vise indirectement à promouvoir des positions plus progressistes au sein des forums multilatéraux
 - Dans une moindre mesure :
 - Changement de pratiques, vu que les positions défendues par la Belgique dans les forums internationaux peuvent également porter sur la mise en œuvre des politiques
 - Mise à l'agenda, vu que les positions belges peuvent également aborder de nouveaux thèmes qui peuvent ensuite être débattus dans les forums internationaux
- L'organisation d'événements a un potentiel d'influence via :
 - Une mise à l'agenda, étant donné que les thèmes qui ne sont pas encore suffisamment présents dans le débat politique peuvent être abordés, qu'on peut essayer d'obtenir que des thèmes soient mis à l'ordre du jour des décideurs politiques participants ou de l'administration, qu'on peut informer et inviter les médias aux événements (directement ou par l'intermédiaire des membres et/ou des alliances)
 - Renforcement des capacités des personnes présentes de la société civile, des décideurs politiques ou des administrations.
 - Construction d'alliances
 - Renforcement de la cohésion interne au sein du CCGD par le rapprochement des membres.

3.3.1 Appréciation des avis

Les avis émis par le CCGD ont généralement été évalués dans les entretiens – par les membres, les politiques et l'administration – comme étant de haut niveau et ce à plusieurs égards.

Qualité des textes rédigés

La qualité en termes de contenu (argumentation, formulation, applicabilité) est évaluée par les personnes interrogées, sans exception, comme bonne à très bonne. Les avis sur la thématique du COVID-19 et de l'agriculture sont spécifiquement – et souvent spontanément – cités dans les entretiens comme étant des exemples d'avis de haut niveau. Bref, en ce qui concerne spécifiquement

la qualité des textes écrits (argumentation, analyse, formulation), il semble globalement difficile d'obtenir meilleur résultat.

Cependant, selon certaines personnes interrogées, il subsisterait quelques faiblesses en termes de qualité des textes, qui ont pu être identifiées dans certains cas (selon le document) et qui, par leur prise en compte, pourrait encore améliorer la qualité de ceux-ci.

- Les avis ne sont pas toujours facilement et directement applicables, c'est-à-dire suffisamment concrets, ce qui est un critère fondamental pour de nombreux décideurs politiques : les propositions doivent être concrètes et pragmatiques.
- Les textes sont parfois trop longs, dans une forme et un langage trop « académique ». Les décideurs politiques ont peu de temps, ce qui fait qu'il est important que les textes ne soient ni trop longs et ni trop fastidieux. Le contenu doit pouvoir être analysé rapidement.

Rapidité dans l'élaboration des avis

Dans certains cas, l'élaboration des avis doit se faire dans des délais très courts afin de pouvoir être inclus dans les décisions politiques et permettre de ce fait de tirer parti de certaines opportunités. Le fonctionnement « normal » du CCGD ne permet pas toujours une réponse rapide, car dans le fonctionnement normal du réseau les membres sont censés être consultés. Dans un certain nombre de cas, cela a mené à des occasions manquées. D'autre part, les personnes interrogées citent également des cas où le CCGD a été en mesure de profiter d'opportunités d'influence précisément en raison d'une forte réactivité. Ce fut le cas notamment avec la note COVID-19. Par ailleurs, dans ce cas, l'accès à des « informations internes » a joué un rôle, permettant au Secrétariat de connaître les deadlines exacts et d'utiliser des mécanismes internes plus rapides, sur base entre autres de la disponibilité des membres.

Un autre exemple intéressant en termes de réactivité adaptée au contexte est celui de la CSW, qui est perçue comme une vraie réussite. Nous aborderons cet exemple un peu plus loin.

Timing des avis

Non seulement la vitesse et l'anticipation sont importantes, mais également le choix des moments pour élaborer et présenter des propositions. Des occasions peuvent être perdues si les moments clés dans les processus de décision ne sont pas respectés. Selon les personnes interrogées, le timing d'intervention (choix du moment juste) du CCGD s'améliore et l'avis élaboré en réaction à la thématique COVID-19 en est un exemple qui est régulièrement cité. Toutefois, pour ce faire, le Secrétariat doit être au fait des moments stratégiques d'intervention. Dans certains cas, ceux-ci sont connus à l'avance, dans d'autres cas, il est nécessaire d'avoir accès à de « l'information interne », que ce soit directement ou par l'intermédiaire des membres. Dans l'exemple du COVID-19, le CCGD a été expressément informé des délais, ce qui a contribué au bon timing.

Initiative propre

La possibilité de pouvoir élaborer des avis de sa propre initiative est fondamental et c'est une option que le CCGD utilise. Un exemple ici est celui du thème de l'agriculture, où un groupe de travail existe et pour lequel le réseau a déjà produit des avis alors que cela n'était pas une priorité du ministre. Un autre exemple est celui lié au thème du climat en 2019, en réaction à la demande d'un membre.

Les initiatives propres contribuent ainsi à la possibilité d'exercer une influence dans des domaines que le CCGD lui-même considère comme importants ou stratégiques pour une intégration correcte du genre dans la politique internationale belge et qui ne sont pas nécessairement abordés lors des

réactions aux questions du cabinet ou de la DGD. Cela pourrait inclure, par exemple, des lacunes législatives ou une mise en œuvre inadéquate des politiques. Cette possibilité d'initiative propre peut également aider le CCGD à éviter d'être instrumentalisé.

Cependant, pour faire un usage stratégique de cette piste, il faut, comme condition sine qua non, que le CCGD ait sa propre vision et son propre agenda, qu'il ait une analyse de la politique et du contexte, ce qui lui permet de décider quels thèmes aborder de sa propre initiative. Étant donné que le CCGD est une organisation composée de membres, cette vision et cet agenda doivent être construits avec les membres et se traduire en initiatives propres avec ses membres également.

Autres utilisations possibles des avis par les membres du CCGD

Les avis sont élaborés par le CCGD pour servir de contribution en termes de politiques, mais les avis peuvent également jouer un rôle dans les travaux supplémentaires du CCGD et de ses membres et ainsi contribuer indirectement à l'impact potentiel sur les politiques. Les avis sont des sources riches en analyses, en points de vue, en recommandations qui peuvent ensuite servir d'input de diverses manières, par exemple pour des activités de mise à l'agenda, pour des activités additionnelles d'incidence à travers les membres ou les alliances, pour la sensibilisation d'autres acteurs, pour le développement ou le maintien d'alliances, ...

Dans une certaine mesure le CCGD fait un usage plus large des avis rédigés, par exemple par l'intermédiaire du Parlement (Relex) ou encore par le partage des avis via des sites officiels (du CCGD lui-même, de la DGD et du ministère, comme stipulé par l'AR). Toutefois, en dehors de ces initiatives, il n'existe pas de réelle stratégie ou d'accord explicite pour une utilisation plus structurelle des avis rédigés par le CCGD, ni par le CCGD lui-même, ni sur la façon dont les membres peuvent continuer à les exploiter. Le CCGD n'a pas de page Facebook ou de compte Twitter, contrairement, par exemple, au CFDD, qui partage de l'information via Facebook lors de l'élaboration d'avis et envoie systématiquement un communiqué de presse.

En ce qui concerne les membres : le fait de partager ces textes au sein des réseaux propres aux membres, via les alliances et vers leur base sociale pourrait indirectement contribuer à porter certains thèmes à l'agenda et contribuer au renforcement des capacités des organisations. Les avis devraient peut-être être « traduits » vers d'autres formats qui peuvent être utilisés plus facilement par les membres. Certains membres utilisent ces avis avec leurs propres contacts, mais il n'y a pas d'accords à ce sujet au sein du CCGD. Les avis ne sont pas partagés (que ce soit dans un format adapté ou pas) par les membres via les médias ou sur les réseaux sociaux.

Il n'existe pas de mécanismes de feedback concernant l'utilisation par les membres des avis, ce qui fait que le CCGD ne sait pas dans quelle mesure les membres les ont exploités ou pas (idem pour les informations sur les autres activités du Conseil).

Feedback du cabinet sur l'usage fait des avis en matière d'élaboration des politiques et de leur mise en œuvre

Il est ressorti des entretiens, qu'obtenir des informations sur l'utilisation des avis par les décideurs est un élément crucial pour que le CCGD puisse mieux évaluer dans quelle mesure ceux-ci contribuent réellement à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques et être en mesure d'évaluer la qualité de son travail et donc d'apporter des ajustements si nécessaire. Il est clair qu'au sein du CCGD, on a l'impression qu'on ne dispose pas de suffisamment d'informations pour faire cette évaluation. Il n'existe par ailleurs aucun mécanisme explicite de feedback du Cabinet ou de la DGD sur la manière dont sont pris en compte les avis en vue de la formulation des politiques et leur mise en œuvre. En principe, la présence du cabinet et de la DGD au sein de la plénière devrait

l'assurer, mais dans la pratique, ce feedback n'est pas appliqué de manière structurelle lors des plénières.

Dans le cas du CFDD, de tels mécanismes existent : une fois par an, les ministres font un rapport au CFDD sur l'utilisation des avis, qui est précédé d'une préparation écrite. L'existence de ces mécanismes au sein du CFDD s'explique par le fait qu'il n'y a pas de représentation des cabinets ou de l'administration au sein de ce Conseil consultatif, ce qui rend un tel mécanisme nécessaire. Néanmoins, l'existence de tels mécanismes ne garantit pas un feedback suffisamment concret pour servir de réels inputs. D'autres conseils, comme les conseils municipaux, sont souvent confrontés au même problème. Autrement dit, il n'est pas facile d'obtenir de manière structurelle des retours sur les avis en ce qui concerne leur utilisation dans l'élaboration des politiques.

Les entrevues ont par ailleurs montré que les membres étaient demandeurs de ce type de retour et d'un suivi sur l'application des avis dans l'élaboration des politiques et de leur mise en œuvre. Plusieurs membres ont mentionné que les commentaires à ce sujet pourraient être stimulants, y compris de la part de leurs propres membres ou assise sociale et que cela pourrait mener à un engagement plus fort.

3.3.2 Appréciation du travail réalisé au sein des forums internationaux

Exercer une influence sur les positions de la Coopération belge au Développement sur le genre au sein des forums internationaux est une stratégie importante du CCGD. Dans ce sens, le CCGD a travaillé sur les positions belges au sein de l'OIT et de la CSW, en mettant fortement l'accent sur la dernière.

En général, les délais sont assez courts et complexes à respecter. Si ceux-ci ne sont pas respectés, les contributions du CCGD ne peuvent être prises en compte. C'est ce qui s'est produit, par exemple, en 2016, avec la préparation du Sommet humanitaire mondial à Istanbul.

Les mécanismes permettant d'influencer les positions belges envers la CSW sont complexes et ont des délais courts. Le COORMULTI est un espace crucial dans ce domaine où de nombreux acteurs se réunissent, dont la DGD, l'Institut pour l'Égalité des Chances, le Cabinet, les diplomates, ... Les décisions finales sont du ressort du cabinet de la Coopération au Développement en ce qui concerne son champ de compétences.

Les entretiens montrent que le travail du CCGD sur les positions belges au sein de la CSW se solde par un bilan positif : les recommandations du CCGD sont dans les grandes lignes adoptées ces dernières années.

Qu'est-ce qui y a contribué ?

Premièrement, la qualité des recommandations/documents est généralement considérée comme bonne par les personnes interrogées, que ce soit en termes d'argumentation, de formulation et de longueur de texte. De plus, le CCGD respecte de mieux en mieux les délais courts du processus autour de la CSW. La forte anticipation du CCGD est soulignée par les personnes interrogées, à la fois en tant que Secrétariat, mais aussi en tant que réseau, particulièrement par l'intermédiaire des groupes de travail. Les procédures de rédaction des propositions pour la CSW sont complexes et strictes en termes de temps. Au cours des dernières années, le CCGD est devenu de plus en plus performant pour rédiger des avis et réagir au sein des espaces pertinents. Cette réussite de la CSW n'est pas seulement liée à la vitesse et l'adéquation de la réaction, mais également à la capacité d'anticipation ; le conseil a déjà des groupes de travail qui se préparent pour la CSW de l'année suivante. La CSW 2021 se concentrera sur le thème de la participation politique ainsi que de la violence à l'égard des femmes et deux groupes de travail du même nom au sein du CCGD s'y

préparent déjà. En 2022, le thème de la CSW est le genre et le climat et il a déjà été décidé que le Groupe de travail sur genre et agriculture y travaillera.

La présence du CCGD au sein des différents espaces est très pertinente, tant à Bruxelles qu'à New York. À cet égard, de nombreuses personnes interrogées soulignent l'importance de la présence du CCGD sur le terrain. Compte tenu du nombre limité d'organisations de la société civile présentes à New York, il est d'autant plus important pour le CCGD d'engager un dialogue avec les diplomates sur place. Cela lui permet de développer des contacts stratégiques tout en exerçant une influence.

L'impact du CCGD sur les positions belges en matière de genre dans la CSW est clair : les apports du texte du CCGD alimentent fortement la note de politique belge.

3.3.3 Appréciation de l'organisation d'événements publics

Le CCGD a organisé de nombreux événements ces dernières années. Encore une fois, le mot « qualité » est systématiquement exprimé lors des entrevues avec les participants, pour diverses raisons :

- Il y a de bons orateurs et oratrices belges et de l'international lors des événements. Le caractère international est clairement apprécié par les personnes présentes ainsi que la présence de femmes du Sud, du terrain.
- Il est jugé très appréciable qu'il y ait un espace pour la rédaction de recommandations au sein des groupes de travail.
- Les membres ont la possibilité d'assumer des rôles actifs. Cela est perçu comme quelque chose de très motivant par les membres. Ce sont des moments de réseautage et de processus d'apprentissage utiles.
- Certains membres ont mentionné avoir participé pour la première fois à un événement, fin 2019 (« 25 ans après Pékin »), et avoir vécu cela comme très positif.
- Les membres apprécient de travailler ensemble en groupe, cela leur permet de mieux se connaître et d'établir la confiance entre membres.
- Les événements donnent la possibilité de faire du réseautage, ce qui est une motivation importante pour de nombreuses personnes qui y participent.
- Les événements sont vus comme des moments importants pour pouvoir initier un débat et pouvoir fournir des éléments pour nourrir celui-ci.
- Les événements aident à renforcer des points de vue pour l'incidence politique.
- Le lien vers la CSW est positif.
- Certains membres ont confirmé faire que par la suite usage des recommandations, avec leurs propres membres ou partenaires.
- Les thématiques sont souvent basées sur l'actualité ou sur l'agenda du cabinet.

Du point de vue des politiques et de l'administration, les éléments spécifiques suivants sont encore apparus, parfois quelque peu contradictoires :

- Quand les événements durent trop longtemps, il est difficile pour les politiques et l'administration d'être présents.
- Les événements sont des « *moments importants car de qualité et cela est assez rare, que ce soit en termes de contenu ou d'échanges* ».
- Les événements sont utiles pour avoir un contact avec la société civile.
- Les événements sont utiles pour recueillir des informations spécifiques sur la thématique genre et développement.

- Les événements n'auraient que peu d'impact sur les politiques « *parce que nous partageons globalement la même vision* ».
- « *Les conférences sont principalement pour la société civile* »
- « *C'est souvent prêcher pour sa propre chapelle : il y a beaucoup de participants issus de la société civile et les politiciens et l'administration qui sont présents sont déjà convaincus. Les autres ne viennent pas* ».

Un certain nombre de membres ont fait remarquer que l'information liée aux événements n'est pas partagée avec les médias, les journalistes ou sur les réseaux sociaux. Les membres du CCGD diffusent très peu d'information autour des événements.

Une critique qui revient régulièrement est le fait que le CCGD accorde peu de suivi aux événements, en termes de suivi des contacts ou de suivi des recommandations.

3.3.4 D'autres réflexions au sujet de l'incidence du CCGD sur les politiques

Globalement parlant, on peut dire qu'avoir un impact sur les politiques est une tâche difficile. Ceci est également le cas pour le CCGD, compte tenu en particulier de ses ressources et stratégies limitées. Toutefois, il est probable que, pour avoir plus d'impact, il peut s'avérer judicieux d'adopter un regard plus holistique sur l'impact, ce qui implique d'analyser les autres influences sur les politiques, par d'autres voies et dans lesquelles d'autres acteurs jouent un rôle.

En outre, on peut se demander à partir de quand on peut parler d'impact : l'inclusion des opinions dans les notes politiques peut-il être considéré comme un impact, même si sa mise en œuvre par la suite ne se fait pas correctement ?

Au-delà de l'analyse des activités du CCGD lui-même, nous aimerions donc prendre un moment pour réfléchir à des éléments d'influence qui y sont peu mentionnés et que nous tirons du schéma d'influence des politiques, tels que :

- Le CCGD et ses membres ont travaillé très peu à travers les médias pour la mise à l'agenda.
- Il n'y a pas de travail de suivi sur la mise en œuvre des politiques pour lesquelles le CCGD a élaboré des avis, pour savoir s'il y a un impact sur le terrain et pour être en mesure de relier ces informations au travail réalisé à Bruxelles.
- L'influence que le CCGD peut avoir et le rôle que d'autres organisations jouent ou peuvent jouer pour avoir un impact sur le genre dans la politique internationale belge sont limités. Par exemple, afin d'évaluer l'impact d'un avis sur les politiques – et donc de contribuer à exercer une certaine influence – le Parlement et les OSC devraient jouer un rôle important ; c'est dans leur mandat. Autrement dit, pour avoir de l'influence, personne ne peut le faire seul ; la probabilité d'une influence réelle augmente considérablement lorsque différents acteurs coordonnent leurs activités et stratégies et que divers points d'entrée/leviers existants sont utilisés pour viser cet objectif.
- Le CCGD a un plan d'action mais pas un plan stratégique.

Les raisons pour lesquelles les éléments susmentionnés ne sont pas ou à peine traités par le CCGD sont évidentes. Premièrement, le CCGD dispose de peu de ressources et pour les prendre en compte, cela nécessiterait un plus grand investissement de la part des membres. Deuxièmement, cela ne fait pas explicitement partie de son mandat, de sorte que ces éléments se situent dans cette zone d'ambivalence, de terrain délicat. La question est toutefois de savoir si ces éléments d'action sont clairement exclus ou s'ils peuvent encore faire partie du spectre d'actions possibles pour le CCGD, en fonction bien sûr de la manière dont ils pourraient être organisés.

Ce sont des questions à prendre en compte dans les recommandations.

3.3.5 Exemples de réussites

Un certain nombre d'avis et d'activités ont été spécifiquement cités par les personnes interrogées comme exemples de réussites :

- Avis autour du COVID-19
 - Les délais étaient très courts, la DGD a insisté
 - Le secrétariat avait peu de temps
 - Cela s'est pourtant traduit par un résultat d'autant plus qu'après la rédaction de l'avis, un groupe de travail a été mis en place pour son suivi.
- CSW 2020 :
 - Ce fut un succès concernant l'impact, car une grande partie du texte du CCGD a été finalement reprise dans la position Belge.
 - L'événement en novembre 2019 a, dans ce cas-ci, probablement contribué.
- CSW agriculture et genre (2016)
 - Presque toutes les contributions du CCGD se retrouvent dans les textes belges.
 - L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ne connaissait pas bien la thématique, mais le CCGD a pu avoir une influence via ses membres
- En général, d'importants progrès ont été engrangés dans le cadre de la CSW.
- Note genre 2016 :
 - Le CCGD a eu une grande influence
 - La journée d'étude autour de la thématique a été très utile pour rassembler des informations et connaissances utiles pour la rédaction de la note.
- Événement novembre 2019 « 25 ans après Pékin » :
 - Plusieurs membres ont été actifs pour la première fois lors d'un événement, entre autres liés au monde académique.
 - A été une étape intéressante en termes d'engagement des membres.

4 RECOMMANDATIONS CONCERNANT L'IMPACT DU CCGD

Les recommandations servent à proposer des pistes pour améliorer les stratégies principales, dans ce cas-ci pour accroître l'impact du CCGD. Y seront abordées, bien sûr, de nouvelles idées, mais également des pistes déjà connues, relevant des actions que les organisations réalisent déjà. Cependant, cela n'est pas sans intérêt car cela confirmera l'importance et la pertinence de certaines actions déjà entreprises par les organisations. D'autres recommandations ne doivent pas forcément être appliquées à la lettre mais donneront peut-être des idées qui pourront être exploitées autrement. Il est donc important d'analyser les recommandations sur base de leur objectif, de l'intention qui les sous-tend. Il est difficile de quantifier les moyens (en temps, en ressources humaines) nécessaires pour mettre en œuvre ces recommandations vu qu'elles peuvent être appliquées de différentes manières ; de manière complète ou partielle, en profondeur ou superficiellement, elles peuvent être appliquées par les membres qui s'organiseront à leur manière, etc. De plus, toutes les recommandations ne *doivent* pas être appliquées. Cela dépendra fortement

des priorités, de la vision, de l'agenda des organisations. Par conséquent, nous avons décidé de ne pas aborder la question des moyens nécessaires pour mettre en œuvre les recommandations.

4.1 L'élaboration des avis

Comme nous l'avons vu ci-dessus, les appréciations sur la qualité des avis sont généralement bonnes.

Recommandations :

- Rajouter une première page avec un résumé court (incluant l'essentiel du document et les recommandations), sous forme de bullet points. Maximum 1 page.
- Les documents doivent avoir des longueurs qui correspondent aux attentes des décideurs politiques ; il faut connaître les formats attendus.
- Formuler les recommandations de manière pragmatique de telle sorte que les décideurs politiques puissent facilement les exploiter. Travailler de manière evidence-based autant que possible, ne pas être trop normatif.
- Entretenir ou renforcer des contacts avec des « informateurs internes » (cabinet, DGD, Parlement) pour être directement au fait des opportunités (agendas, ...), d'informations informelles (deadlines, ...) qui peuvent être utilisées pour les initiatives propres.
- Développer des stratégies pour exploiter l'utilisation additionnelle des avis pour un impact plus important.
 - Possible utilisation future par **le CCGD** :
 - Partager dans d'autres espaces pour la mise à l'agenda (influence sur les agendas des acteurs), par exemple au niveau du parlement.
 - Réaliser un feedback vers les membres (et leurs membres) pour renforcer leurs capacités, motivations et la possibilité que les membres puissent les utiliser les avis à leur niveau.
 - Diffuser via les médias sociaux et traditionnels
 - Si besoin développer des formats qui pourront être utilisés par d'autres acteurs, par exemple par des membres envers leurs propres groupes cibles.
 - Échanger avec d'autres Conseils consultatifs autour de leur expérience pour s'en inspirer pour une utilisation ultérieure des avis.
 - Échanger avec les membres concernant les stratégies possibles.
 - Possible utilisation future par **les membres** :
 - Pour la mise à l'agenda d'autres acteurs
 - Pour le renforcement des capacités
 - Se mettre d'accord au sein du CCGD sur un ajustement possible des formats des avis pour une utilisation ultérieure par les membres : quels formats sont utiles pour les membres, qui est responsable de l'adaptation des formats des avis (cela peut être fait par un membre), ...
 - Se mettre d'accord avec les membres sur le **feedback à réaliser sur l'usage ultérieur des avis par les membres**
 - Par exemple, en faisant un point systématique lors des plénières
 - Systématiser les informations à ce sujet
 - Cela peut être de la responsabilité d'un membre.
 - Éventuellement réserver un moment fixe durant l'année pour réaliser ce retour d'expériences sur les avis : du CCGD vers les membres et des membres vers le CCGD.

- Proposer (CCGD et membres) un **mécanisme de suivi de l'utilisation faite des avis par le ministre**. Options possibles :
 - Une fois par an, recevoir un feedback du ou de la ministre ou du cabinet
 - La personne qui représente le cabinet donne ce feedback de manière structurée lors des plénières
 - Éventuellement également en coordination avec membres ou alliances (parlementaires, ...), à partir de leurs espaces.
 - Échanger avec les autres Conseils sur le manque de feedback et tirer des enseignements des expériences de chacun et éventuellement se coordonner à ce sujet
 - Discuter de la stratégie ci-dessus avec le ou la ministre et le cabinet.
- Élaborer une stratégie de suivi de la **mise en œuvre des politiques** qui ont pris en compte les avis. L'impact ne se résume pas qu'à l'inclusion des avis dans l'élaboration des politiques, mais également au fait que les avis soient appliqués via la mise en œuvre de ces politiques.
 - L'élaboration d'une stratégie « légère » (facile à mettre en œuvre) se fait par les membres et le CCGD.
 - Le suivi de la mise en œuvre des politiques n'est pas réalisé par le Secrétariat : il est réalisé par d'autres (membres, alliances, parlementaires, ...) qui ont accès aux sources d'informations pertinentes (par exemple ceux qui travaillent sur le terrain)
 - Les informations sur ce suivi sont systématisées par le Secrétariat ou par des membres et discutées une fois par an. Cela mène à des réflexions sur l'impact du CCGD.
 - Les informations sont utilisées comme input pour l'agenda propre du CCGD.

4.2 Contribution aux positions belges dans le cadre des forums internationaux

La contribution aux positions belges dans les forums internationaux est largement considérée par les personnes interrogées comme un point fort du CCGD, avec un impact clair sur l'intégration du genre dans les positions belges. Là où cette stratégie peut encore être améliorée, c'est sur sa contribution à la mise à l'agenda ultérieure, à la construction d'alliances et au renforcement de capacités.

Recommandations :

- Lier plus fortement les contributions du CCGD et/ou les positions belges finales aux membres
 - S'assurer que les membres (et leurs membres) reçoivent les documents en question.
 - Se mettre d'accord sur comment les membres les diffuseront, les utiliseront pour la sensibilisation, ...
 - Il peut s'agir ici par exemple de séances d'information initiées par les membres (ou leurs membres) à destination de leur entourage.
 - Se mettre d'accord sur un feedback de ces activités, par exemple lors des plénières, dans les groupes de travail, ou systématiquement de manière annuelle
- Faire des liens vers les médias à travers le CCGD, par exemple via un blog, une présence sur les réseaux sociaux, un article dans la presse, etc. Un membre peut prendre en charge une partie de cette tâche.
- L'entretien ou le renforcement des relations avec les diplomates belges actifs sur la thématique.

- Réfléchir à d'autres forums internationaux qui potentiellement pourraient être abordés, par exemple au niveau de la FAO ou de l'UE.

4.3 Organisation d'événements

Ce volet a également été jugé très positivement par les personnes interrogées, en termes de qualité, de participation des membres et d'articulation des OSC (renforcement des alliances), de l'aspect formatif et informatif (renforcement des capacités et mise à l'agenda). Par contre, les personnes interviewées avaient peu d'opinions quant à son impact sur les politiques, sauf dans le cas des personnes issues des sphères politiques ou administratives, qui disaient que l'impact sur les politiques était négligeable.

Recommandations :

- Lier les événements plus fortement aux objectifs d'influence du CCGD et aux agendas politiques :
 - Lier plus fréquemment les événements aux avis quand cela est pertinent pour en augmenter leur potentiel d'influence (avis à la demande et/ou d'initiative propre)
 - Lier les événements à d'autres thèmes qui bénéficient d'une forte attention et qui ont un lien étroit avec la thématique du genre et développement (par exemple le changement climatique, la migration)
 - développer à ce sujet des stratégies d'alliances
 - Si possible lier les événements à un projet de loi ; les parlementaires viendront plus facilement
 - Organiser des événements au sein de la Commission Relex (Parlement), pour assurer la présence des parlementaires
 - Développer des stratégies pour une plus grande reconnaissance et visibilité des événements et des recommandations qui en découleront
 - cela peut évidemment se faire via l'intermédiaire des membres; établir un accord à ce sujet
 - Développer des types d'événements plus légers à mettre en œuvre pour être en mesure de répondre rapidement à une actualité brûlante
 - Éviter que les événements n'attirent que les personnes déjà convaincues, en particulier au niveau politique et administratif ; investir dans la présence de décideurs politiques et administratifs non convaincu·e·s (cabinet et administration)
- Assurer le suivi des événements : garder le contact avec les participants, donner du suivi ; donner suite aux recommandations et en informer les participants. Éviter que les événements ne soient qu'un one-shot. Les événements doivent être un point de départ au lieu d'un point d'arrivée.
- S'interroger sur la pertinence éventuelle d'organiser des événements avec d'autres Conseils consultatifs, dans le cadre de construction d'alliances et du croisement des thématiques
- Éventuellement co-organiser un événement dans le groupe de travail parlementaire de Sensoa (santé sexuelle et reproductive).

4.4 Perspective transversale de l'impact sur les politiques

Étant donné que l'impact sur l'intégration du genre dans la politique étrangère belge est le thème central de cette évaluation et que le mandat du CCGD lui permet de développer ses initiatives

propres, il nous semble pertinent d'aborder les recommandations dans une perspective d'influence plus transversale, c.à.d. en soulignant les éléments qui traversent les 3 stratégies d'influence.

Recommandations :

- Le CCGD et ses membres organisent ensemble un **agenda et une stratégie** explicite d'influence des politiques pour les 5 prochaines années (tenant en compte son mandat) qui le guideront dans les décisions à prendre afin d'optimiser l'impact de son travail. Cela devra aborder, entre autres, les points suivants :
 - Formuler les **changements** que le CCGD veut voir au niveau des politiques de développement et de l'administration et au niveau de leur mise en œuvre.
 - Quels sont les sous-changements nécessaires pour arriver à cela ? Au niveau de quels acteurs ? Ministre de la Coopération au Développement, DGD, ENABEL, BIO, ... ?
 - Cette vision du changement prend la forme d'une Théorie du Changement (TdC).
 - Les membres font partie du processus d'élaboration de la **TdC**.
 - Le CCGD détermine son propre rôle, ses stratégies et thèmes dans les processus de changement de la TdC, en tenant compte de son mandat.
 - Le CCGD identifie le rôle des membres, des GT et des alliances au sein de ce processus
 - Dans quelle mesure le CCGD veut-il suivre la **mise en œuvre des politiques** et comment (rôle des membres à ce sujet) ?
 - Quels **autres thèmes** sont stratégiques pour lier la question du genre à la Coopération au Développement en vue d'obtenir plus d'impact sur l'intégration du genre dans la politique étrangère ? Par exemple le climat, la migration, l'enseignement ?
- Le CCGD et ses membres élaborent ensemble une **cartographie (mapping) d'acteurs** clefs, en lien avec l'impact sur les politiques et l'articulation entre acteurs.
 - En ce qui concerne les relations entre acteurs : par exemple, l'importance stratégique de la DGD pour l'élaboration de politiques par le cabinet devrait être soulignée, en sachant que la DGD est demandeuse de collaborer avec des plateformes pour remplir cette tâche.
- Renforcer l'**articulation avec et entre les membres** pour renforcer l'impact potentiel du CCGD :
 - Quel rôle les membres peuvent-ils/elles jouer dans les tâches déjà citées (déjà existantes ou recommandées) et les stratégies ?
 - Lien vers leurs médias, contacts, régions, base sociale, ...
 - Quelle forme de rétroaction avec les membres ?
 - Renforcer le lien avec le « Expertengroep » du VLIR-UOS.
- Renforcer les liens avec des « informateurs internes » des institutions stratégiques (p.ex. le Cabinet).
- Le CCGD dispose d'une stratégie pour avoir de l'impact sur ses propres membres institutionnels (BIO, ENABEL, DGD, cabinet)
- **Mise à l'agenda** :
 - Le CCGD (Secrétariat et membres) détermine par lui-même quels **thèmes** sont importants à mettre à l'agenda
 - Le CCGD développe autour de ces thèmes des **stratégies** pour la mise à l'agenda

- Le CCGD utilise les avis, les contributions aux positions belges dans les forums internationaux comme celle du CSW, les événements organisés afin d'y contribuer.
 - Cela se fait en particulier via :
 - le choix des thèmes
 - la visibilité donnée aux événements et aux prises de position
 - Possibles rôles des membres au niveau fédéral et subfédéral, lien avec les régions.
 - Les membres peuvent par exemple communiquer de leur propre initiative autour des événements et des positionnements du CCGD
 - Les membres peuvent organiser de leur propre initiative des événements de petite envergure dans la foulée des événements et du positionnement du CCGD.
 - Stratégies pour la mise à l'agenda aussi vis-à-vis des membres institutionnels, particulièrement ENABEL et BIO.
 - Le CCGD approfondit les mécanismes permettant de réagir rapidement aux actualités qui sont utiles pour influencer la mise à l'agenda (dans le cas où l'actualité peut contribuer à la mise à l'agenda de thèmes choisis au préalable).
 - L'organisation d'événements faciles à organiser (par exemple des tables rondes) peut contribuer à ceci.
 - L'accès aux médias (réseaux sociaux et médias traditionnels) peut également jouer un rôle ici. Une stratégie de communication « légère » pourrait être développée et les membres pourraient y jouer un rôle. Le CCGD et ses membres communiquent davantage vers l'extérieur sur les avis, les événements, la CSW, les analyses.
- **Mise en œuvre des politiques et changement de pratiques** : en principe, ceci devrait faire partie du suivi de l'impact du CCGD, étant donné que l'on vise en fin de compte des changements des pratiques et non uniquement le niveau législatif. En outre, ces informations venant du terrain sur la mise en œuvre des politiques – par l'intermédiaire des membres – apportent un input pertinent à l'agenda du CCGD.
 - Le CCGD et ses membres décident si – dans l'objectif de contribuer aux changements souhaités dans les 5 ans - la mise en œuvre des politiques sur lesquelles le CCGD a formulé des avis doit être suivie ou pas.
 - Notre recommandation est que :
 - le CCGD décide en effet de suivre une partie de la mise en œuvre des politiques
 - des méthodes faciles à mettre en œuvre soient développées pour cela
 - les membres ayant accès à l'information de terrain soient impliqués dans ce processus.
 - Les thèmes sur lesquels cela peut se faire sont par exemple : les programmes belges sur le terrain conduisent-ils réellement à l'*empowerment* des femmes ?
 - L'information sur la mise en œuvre des politiques sur le terrain constituent des éléments importants pour la construction de l'agenda du CCGD.
 - Si le CCGD décide de le faire, il élaborera une stratégie en lien avec les ressources/moyens dont il dispose.
 - La responsabilité ici peut être prise par les membres, de nouveau dans la mesure du possible. ENABEL pourrait aussi y jouer un rôle.
 - Le CCGD évalue si un GT doit être mis en place
 - **Alliances** (en dehors de BE-Gender) :

- Réaliser un **mapping** des alliances stratégiques potentielles en fonction de l’agenda du CCGD.
- Les **critères** pour lier une alliance peuvent être : le lien entre le genre et d’autres thèmes qui sont également à l’agenda, par exemple les thèmes du climat, de la migration, ...
- Chaque alliance peut prendre une grande variété de formes, répondre à des objectifs différents : apprendre les uns des autres (comment traitent-ils les mêmes questions ?), organiser un événement, travailler ensemble à la rédaction de textes, etc. ...
- Donner une place à cette recherche d’alliances au sein des **GT**
- Educaid.be, European Women’s Lobby, d’autres conseils consultatifs sont par exemple de possibles nouvelles alliances.
- L’alliance avec le Parlement (dans le sens large du mot) peut être plus forte :
 - Faire un usage de l’accès au groupe de parlementaires coordonné par Sensoa.
 - Consultation avec les parlementaires alliés.

4.5 Visions divergentes du genre au sein des membres du CCGD

Il y a deux visions liées au genre au sein du CCGD qui sont actuellement en contradiction : une vision basée sur la vision des droits (la vision plus « traditionnelle » des droits des femmes) et la vision identitaire (liée aux points de vue de LGTBQI+). Le Cabinet a déjà fusionné les deux visions en une seule. L’existence de cette contradiction crée une tension au sein du CCGD entre les mouvements de femmes et les organisations LGTBQI+ ; cela peut affaiblir l’agenda et les avis du CCGD ainsi que le CCGD lui-même. C’est un risque réel.

Recommandations :

- Le CCGD doit résoudre la contradiction entre les deux visions (approche des droits et de l’identité) de manière constructive entre les membres afin d’éviter d’affaiblir la qualité des avis et la cohésion du CCGD.
 - Pour ce faire : utiliser un accompagnement externe
 - Réaliser des échanges avec des acteurs externes comme source d’inspiration, pour des inputs additionnels

4.6 Mandat

Certaines des recommandations qui ressortent de cette évaluation explorent les limites du mandat, comme l’idée d’examiner également (du moins partiellement) la mise en œuvre de politiques, de renforcer le travail avec les médias (dont la responsabilité devrait incomber en grande partie aux membres) et de travailler davantage avec des alliances.

De plus, le mandat n’instaure pas de règles concernant le feedback sur l’utilisation des avis de la part du Cabinet.

Recommandations :

- Le CCGD examine dans quelle mesure les recommandations susceptibles d’être utilisées et qui semblent aller à l’encontre des limites du mandat causent réellement problème concernant le mandat.
 - Le CCGD réinterprète pour ce faire l’Art.2 §1 2°
 - Le CCGD a des échanges à ce sujet avec le CFDD et le CCPD

- Le CCGD examine les avantages et désavantages à la question d'élargir son mandat, afin de pouvoir obtenir un fonctionnement permettant un feedback structurel du cabinet.

4.7 Divers

Recommandations :

- Le CCGD est relativement peu connu selon beaucoup de personnes interviewées, entre autres dans les régions ; le CCGD a peu de **visibilité et d'image de marque**. Être plus actif au sein des réseaux sociaux et au niveau des médias peut améliorer cette visibilité, du moins si cela est souhaité par le CCGD.
 - Analyser si, au sein du CCGD, une plus grande reconnaissance et image de marque est souhaitée.
 - Analyser si davantage de travail avec les médias et les réseaux sociaux constitue un problème en termes de mandat, en ce qui concerne par exemple la diffusion d'information sur les avis, les événements, les forums internationaux, les analyses. En ce qui concerne l'investissement en temps que cela nécessite : les membres pourraient y contribuer.
 - Comme mentionné précédemment, un travail plus soutenu avec les médias peut accroître l'impact du CCGD.
 - Examiner pourquoi son travail avec les médias traditionnels et les réseaux sociaux (Facebook, twitter) ne pose pas de problèmes pour le CFDD en termes de mandat².
- **Enrichissement de l'analyse du CCGD et des membres** : Inviter des organisations externes et/ou des spécialistes (individus) régulièrement à prendre part aux plénières pour diriger des débats ou aborder certains thèmes. Cela peut aussi être une opportunité pour faire connaissance avec les organisations qui ont été identifiées comme de possibles nouvelles alliances.
- Les **notes stratégiques** sont sur le point d'être actualisées. Pour les notes stratégiques sur la digitalisation et le secteur privé, le genre doit encore être transversalisé.
 - Décider si le CCGD veut investir à ce niveau.
- Travailler sur les rapports-pays de la DGD peut faire sens, du point de vue de l'intégration du genre. Les membres (notamment les ONG) peuvent y jouer un rôle en raison de leur accès à de l'information du terrain.
- Une réelle transversalisation du genre dans la Coopération au Développement reste un défi majeur.
 - Décider si/comment le CCGD veut/peut aborder cela
- Croiser le genre avec des thèmes « brûlants » avec lesquels il serait logique et stratégique de les croiser. Cela se fait déjà avec l'agriculture, par exemple, mais le CCGD peut aller plus loin dans cette réflexion.
 - Élaborer un processus dans lequel le CCGD et ses membres identifient de nouveaux thèmes qui devraient être croisés avec le genre afin d'ouvrir davantage de portes pour plus d'impact, à de nouvelles alliances, etc.
 - Cette décision devrait prendre forme dans les GT, ce qui est déjà le cas pour le thème du climat qui est sur la table en vue du prochain CSW.
 - Cela devrait donc avoir des conséquences sur la cartographie des alliances.

² Il est important de mentionner ici que le statut du CFDD est plus solide que le statut du CCGD, étant donné que le CFDD a été constitué par loi (5 mai 1997). En outre, le CFDD n'est pas lié à un seul mais à plusieurs ministres.

5 CONCLUSIONS

Comme décrit dans les pages précédentes, le CCGD a un potentiel important pour contribuer à une meilleure intégration du genre dans la politique belge internationale. Ce potentiel est constitué des différentes capacités du secrétariat et des membres du réseau, leurs contacts sur le terrain, leur appartenance à leurs propres réseaux, les alliances du CCGD, etc. Toutefois, ce potentiel ne garantit pas automatiquement que le travail d'influence aura réellement un impact tangible sur les politiques, car l'élaboration des politiques est complexe, résultat de multiples interactions entre de nombreux facteurs et acteurs différents qui influencent tous – parfois de manières contradictoires – la formulation des politiques. Le CCGD se situe quelque part dans ce vaste panorama, parmi tous ces acteurs et facteurs qui influencent, y est actif à sa manière, sur base de ses propres stratégies. Dans cette perspective vaste, l'impact du CCGD n'est qu'une partie d'un tout plus large : c'est l'ensemble des facteurs, des acteurs et des influences qui contribuent finalement au changement des politiques. Plus les acteurs se comprennent, se renforcent et collaborent les uns avec les autres, plus les chances d'impact sont grandes.

L'objectif de cette évaluation était d'évaluer l'impact du travail du CCGD et de dégager des pistes pour son renforcement.

Les stratégies du CCGD pour ce faire sont les suivantes :

- Rédaction d'avis :
 - à la demande du ou de la ministre
 - à sa propre initiative
- Contribution aux positions belges pour les forums internationaux
- Organisation d'événements autour de la thématique

Qu'avons-nous appris exactement sur l'impact de ces stratégies ?

- Les avis : pas de clarté à ce sujet car le CCGD ne reçoit pas systématiquement de feedback de la part du cabinet.
- Contribution aux positions belges lors des forums internationaux : impact fort sur la politique.
- L'organisation d'événements :
 - il y a un impact sur le renforcement des capacités des participants (très certainement dans le cas des OSC)
 - Il y a vraisemblablement peu d'impact sur les politiques.

En ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail en lien avec les 3 stratégies développées, il ressort des interviews qu'elle est en général très bonne, pour les raisons suivantes :

- Avis :
 - textes (usage des mots, style)
 - contenu (argumentation)
 - rapidité (tenant en compte les délais courts)
- Forums internationaux :
 - texte (usage des mots, style)
 - contenu (argumentation)
 - rapidité (tenant en compte les délais courts)
- Événements organisés :

- bonne qualité des orateurs/trices
- bonne participation

Les entretiens révèlent également des faiblesses en termes de qualité au niveau technique (utilisation de mots, style, argumentation, contenu, etc.) auxquelles le CCGD devra certainement prêter attention. Il y a sûrement une amélioration possible à ce niveau, mais cela n'est pas un facteur décisif pour l'augmentation de l'impact. Nous pensons que le levier le plus porteur pour l'amélioration de l'impact est celui de **l'aspect stratégique** du travail du CCGD.

Nos recommandations se situent à deux niveaux : techniques et stratégiques.

- Niveau technique : il s'agit ici de la qualité des outputs, des actions entreprises par le CCGD et les productions (rédaction des recommandations, contributions aux forums internationaux, organisations d'événements)
- Niveau stratégique : ici on se situe dans le cadre d'une vision plus holistique de l'impact, de l'analyse des processus de changement, du rôle des autres acteurs dans ce contexte, de leurs interrelations et influences et ensuite de la place du CCGD dans cet ensemble plus large et les stratégies qui sont les plus susceptibles de réussir dans ce contexte.

Les recommandations au niveau stratégique préconisent une attitude plus proactive à l'égard de l'impact, avec plus d'interactions entre les acteurs, davantage d'influence sur les processus de changement ; elles touchent inévitablement aux limites du mandat du CCGD. Cela ne signifie pas qu'il faille obligatoirement franchir ces limites mais qu'il faudra bel et bien analyser et revoir les limites du mandat.

Nos recommandations pour le CCGD à ces 2 niveaux sont, dans les grandes lignes, les suivantes :

D'un point de vue technique :

- Les avis :
 - Doivent être plus concrets, plus facilement applicables
 - Moins complexes dans l'usage de la langue
 - Contiennent un résumé d'une page avec des bullet points
 - Le CCGD doit développer une proposition sur la manière dont les avis et autres productions peuvent être utilisés dans le cadre d'actions d'incidence ultérieures : cela se rapproche déjà du niveau stratégique
 - Le CCGD doit développer une vision qui permette l'utilisation de l'initiative propre dans l'élaboration d'avis : cela se rapproche également du niveau stratégique.
- Forums internationaux :
 - Éventuellement rejoindre de nouveaux espaces (EU, FAO)
 - L'utilisation ultérieure des documents développés dans le processus des forums internationaux : en lien avec le niveau stratégique.
- L'organisation d'événements :
 - Impliquer davantage les personnes et les institutions non convaincues
 - Réaliser un suivi des recommandations, des participants
 - Créer des liens avec l'agenda propre du CCGD qui doit encore être développé : cela se rapproche du niveau stratégique.

D'un point de vue stratégique :

- Développer une vision holistique sur l'impact/ l'incidence politique, c.à.d. les processus de changement qui mènent à impact/l'influence recherché.

- Comment le CCGD peut-il lier les stratégies existantes aux processus de changement dans l'objectif de pouvoir exercer une influence sans rentrer en conflit avec son mandat ?
 - Répondre à cette question mènera le CCGD à développer son propre agenda.
- Un instrument important dans ce contexte est de réaliser des avis sur sa propre initiative. Cela permet au CCGD d'élaborer concrètement son propre agenda.

Concrètement, les recommandations au niveau stratégique signifient, en particulier, ce qui suit pour le CCGD :

- Développer sa propre vision du changement
- S'appuyer sur une approche de TdC :
 - Quel changement global veut-on obtenir au terme des 5 ans ?
 - Quelles mesures cela implique-t-il, quels changements sous-jacents sont nécessaires pour que ces changements globaux puissent avoir lieu ?
 - Quels acteurs sont concernés dans ces processus de changement (analyse des parties prenantes) ?
- Développer un agenda propre : en examinant les processus de changement via la TdC et en définissant où se situerait la valeur ajoutée du CCGD au sein de ce processus.
- Lier la thématique du genre et politique de Coopération au Développement à d'autres thèmes stratégiques qui sont placés haut dans l'agenda afin de donner plus de poids à la thématique du genre.
- Situer les 3 stratégies du CCGD au sein du schéma d'influence et regarder comment les stratégies s'inscrivent :
 - Dans la mise à l'agenda (sensibilisation, opinion publique, ...)
 - Influence sur les politiques (conseils et forums internationaux)
 - Éventuellement : mise en œuvre des politiques :
 - Recueillir des informations sur la mise en œuvre des politiques sur le terrain ce qui contribuera à la définition de l'agenda du CCGD.
 - Alliances, liens avec les autres acteurs, pour plus d'impact, éventuellement :
 - Milieu associatif
 - Parlement
 - BIO, ENABEL, ...
 - Réseau thématique
 - Renforcer les capacités (membres, alliances, ...) à travers les 3 stratégies
 - Formuler des rôles pour les membres dans ce processus : il est évident que les rôles des membres dans cette approche est stratégique.

Mandat :

L'approche plus stratégique est ambitieuse et, comme on l'a dit, touche aux limites du mandat du CCGD. Il sera donc important d'analyser les limites qu'impose ce mandat, éventuellement d'en discuter avec d'autres Conseils consultatifs, pour mieux cerner ce que l'approche stratégique impliquerait au niveau de celui-ci. De plus, il y aurait de bonnes raisons d'envisager la possibilité d'une reformulation du mandat, comme par exemple concernant les mécanismes de rétroaction du Cabinet sur les avis.

Il est évident que le CCGD et ses membres sont confrontés à une période passionnante comprenant d'importants défis et de directions à explorer qui mèneront sans aucun doute à des débats profonds entre les membres. Nous espérons que ces débats renforceront le potentiel de l'impact du CCGD sur l'intégration du genre dans la politique étrangère belge.