



Ministère fédéral de la
Coopération économique
et du Développement



Promouvoir une participation égale au développement économique durable

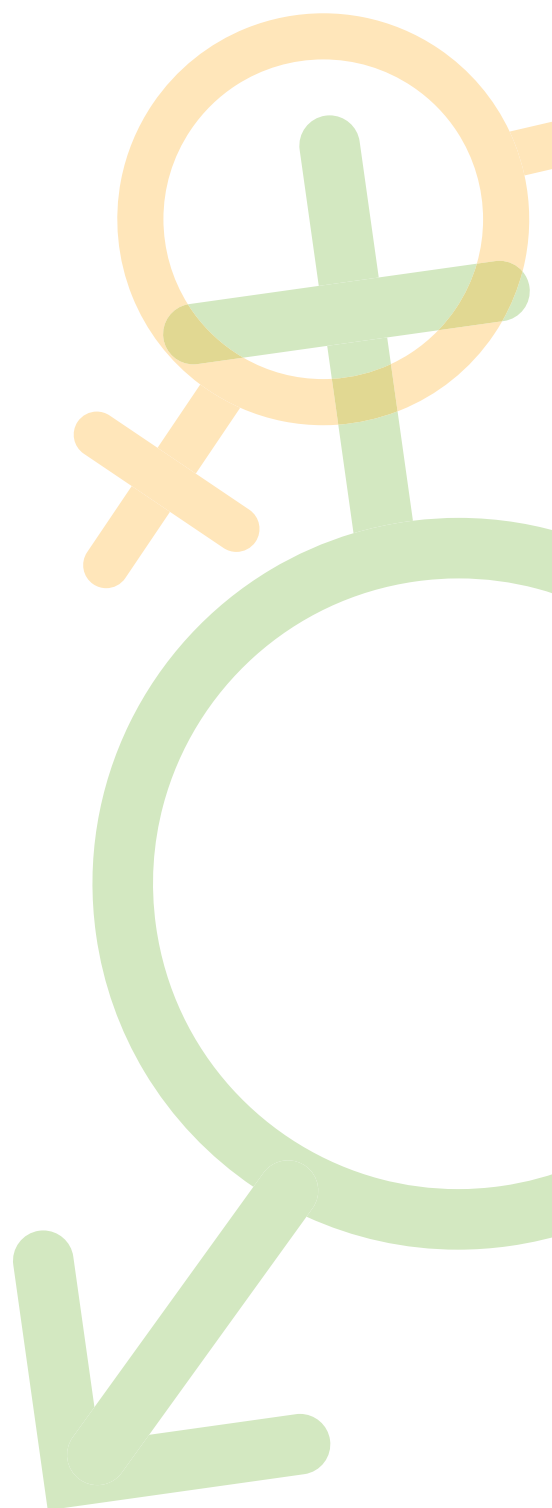
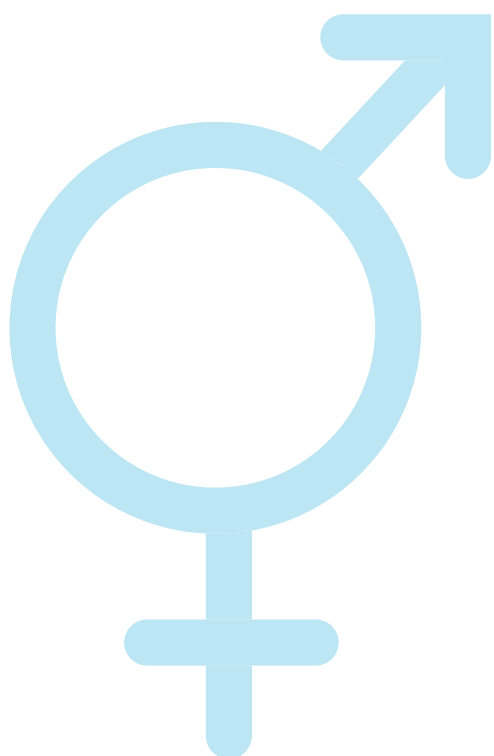
Boîte à outils

Publié par la



Promouvoir une participation égale au développement économique durable

Boîte à outils



L'analyse, les résultats et les recommandations contenus dans le présent document représentent l'opinion du ou des auteurs et ne reflètent pas nécessairement la position de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.



Contenu

INTRODUCTION	06
SURMONTER LA SEGMENTATION LIÉE AU GENRE.....	14
Briser les stéréotypes par des campagnes médiatiques	14
Coaching de femmes à femmes	16
Journées « Futur en tous genres » ou encore Journées spéciales « filles » et Journées spéciales « garçons »	18
PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ EN POLITIQUE ET AU SEIN DES INSTITUTIONS.....	20
Marchés publics sensibles au genre	20
Audits « genre » ou audits de l'application des principes et des règles antisexistes	22
Investir dans des infrastructures spécialement adaptées aux besoins des femmes	24
Renforcer les compétences des institutions en matière de genre	26
DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR PRIVÉ ET POLITIQUES ÉCONOMIQUES	28
Gestion des finances publiques et budgétisation tenant compte d'une perspective de genre	28
Modèles et politiques macroéconomiques sensibles au genre	30
Analyse et développement de la chaîne de valeur sensibles au genre	32
Gestion de la diversité des genres / gestion des ressources humaines sensible au genre	35
Promouvoir l'activité entrepreneuriale des femmes	38
Sensibiliser les femmes à leurs droits sur le lieu de travail.....	40
Appui aux organisations professionnelles féminines.....	42
EFTP ET MARCHÉ DU TRAVAIL.....	44
Analyse de l'emploi et du marché du travail tenant compte du genre.....	44
Analyse des systèmes d'EFTP tenant compte de l'approche genre	46
Élaboration de curriculum tenant compte des spécificités du genre	48
Services d'orientation professionnelle et de placement sensibles au genre	50
Qualification des femmes en tant qu'enseignantes, formatrices et cadres.....	53
Services de formation non formelle pour les femmes.....	55
DÉVELOPPEMENT DES SYSTÈMES FINANCIERS.....	58
Élaboration de programmes d'alphabétisation financière sensibles au genre	58
Conception de produits et services financiers sensibles au genre.....	61
Micro-assurance sensible au genre	64
Liens financiers — Jeter des passerelles entre les groupes de femmes épargnantes et les institutions formelles à l'aide de nouvelles approches et de modèles innovants.....	67
Déploiement de femmes en tant qu'agentes bancaires pour les systèmes de banque sans agences, en vue d'étendre la couverture aux zones mal desservies	69
Liste des références.....	72
ANNEXE 1 : QUESTIONS DIRECTRICES POUR L'ANALYSE DE GENRE.....	74
Pourquoi des questions directrices?	74
Surmonter les segmentations liées au genre	75
Développement du secteur privé et politiques économiques	76
EFTP et marché du travail	79
Développement des systèmes financiers.....	83
ANNEXE 2 : SOURCES DE DONNÉES AUX FINS DE L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES	86

Liste des abréviations

(A)CV	(Analyse de la) Chaîne de Valeur
APF	Accès des pauvres au financement.
AFI	Alliance pour l'inclusion financière
ANPME	Agence Marocaine de Promotion de la Petite et Moyenne Entreprise
ACEC	Association cumulative d'épargne et de crédit
ACDI	Agence canadienne de développement international
AISP	Analyse de l'impact social et sur la pauvreté
ASACR	Association Sud-Asiatique pour la Coopération Régionale
AWTAD	<i>Association for Women's Total Advancement and Development</i> Association pour la promotion et le développement des femmes
BAFD	Banque africaine de développement
BIC	Bureau d'information sur le crédit
BMZ	<i>Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung</i> Ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement
BSG	Budgétisation Sensible au Genre
CDAA	Communauté de Développement d'Afrique Australe
CEA	Commission Economique pour l'Afrique des Nations Unies
CEDAW	<i>Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women</i> Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CHANCE	<i>Chamber and Advisory Network and Cooperation for women Entrepreneurs</i> Réseau et coopération des chambres de commerce et services de conseil pour les femmes Entrepreneurs
COOPEC	Coopératives d'Épargne et de Crédit
CV	Curriculum vitae
CVT	<i>Cooperative Vocational Training in Mineral Sector, Mongolia</i> Formation professionnelle coopérative dans le secteur minier, Mongolie
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
EIP	Évaluation de l'impact sur la pauvreté
ELMA	<i>Employment and labour market analysis / Analyse de l'emploi et du marché du travail</i>
FAOSTAT	<i>Statistics Division of the Food and Agricultural Organization / Département de la statistique de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO)</i>
GAA	Groupes d'Auto-Assistance
GEM	<i>Global Entrepreneurship Monitor / Observatoire Mondial de l'Entrepreneuriat</i>
GES	<i>Gender Equity Seal / Sceau de l'égalité des sexes</i>
GFP	Gestion des finances publiques
GGI	<i>Global Gender Gap Index / Indice mondial d'écart entre les sexes</i>
GIZ	<i>Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit</i>
GTZ	<i>Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit / Agence de coopération technique allemande</i>
IMF	Institution de micro-finance
ISE	Indice «Institutions sociales et Égalité homme-femme» de l'OCDE
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau Banque allemande de développement « Établissement de crédit pour la reconstruction »
MENA	<i>Middle East and North Africa / Moyen-Orient et Afrique du Nord</i>
MLSW	<i>Ministry of Labour and Social Welfare, Kosovo</i> Ministère du Travail et de la Protection sociale, Kosovo
NABARD	<i>National Bank for Agriculture and Rural Development</i> Banque Nationale pour l'agriculture et le développement rural
OCDE	Organisation pour la Coopération et le Développement Economiques
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PIB	Produit Intérieur Brut
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PRHEF	Projet Régional d'Habilitation Economique des Femmes
PSES	<i>Promotion of Social and Environmental Standards in the Industry programme in Bangladesh</i> Promotion des normes sociales et environnementales (PNSE) dans le programme de l'industrie au Bangladesh
RMDH	Rapport mondial sur le développement humain
S&E	suivi et évaluation
SFI	Société financière internationale
SIMT	systèmes d'information sur le marché du travail
SPFR	Support to Public Finance Reform in Kenya Appui à la réforme des finances publiques au Kenya
VTN	<i>Vocational Training in the North of Sri Lanka / Formation professionnelle dans le Nord du Sri Lanka</i>
WDR	<i>World Development Report / Rapport sur le Développement dans le Monde (RDM)</i>
WEO	<i>Women's Economic Opportunities Index / Indice des opportunités économiques des femmes</i>

Introduction

Égalité entre les sexes et développement économique durable

Au cours des deux dernières décennies, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ont de plus en plus pris, en tant qu'éléments clés du développement économique durable, une place centrale dans les débats internationaux sur le développement économique (par exemple, lors du Forum économique mondial) et ont figuré dans d'importants rapports (tels que le Rapport sur le Développement dans le Monde [WDR] 2012 de la Banque mondiale). La principale argumentation soutient que l'égalité entre les sexes est non seulement un droit humain fondamental de chaque femme, mais relève également d'une approche intelligente de l'économie pour les familles, les collectivités et l'ensemble de l'économie. Dans un monde globalisé et compétitif, aucun pays ne peut se permettre de renoncer aux talents et à la créativité de la moitié de sa population. Des études économétriques¹ ont montré que les pays perdent une partie substantielle de leur potentiel de croissance en raison de la persistance des inégalités entre les sexes au niveau de l'éducation, de la participation à la vie active et de l'accès aux ressources et aux biens, tels que le crédit, la technologie et les services aux entreprises.

La coopération allemande au développement a, dès la fin des années 1990, traité la question de l'égalité entre les sexes dans le développement économique durable et la promotion de l'emploi. Toutefois, ce n'est que récemment que les approches et les outils conceptuels, développés précédemment dans des niches par différents projets axés sur le genre, ont commencé à être diffusés. À cet égard, ce précieux contenu est maintenant mis à la disposition d'un plus grand nombre de projets et programmes œuvrant dans le domaine du développement économique durable dans les pays partenaires de la coopération allemande au développement. Le travail rémunéré des femmes et leur autonomisation économique sont parmi les domaines d'intervention de la stratégie intersectorielle en matière d'égalité des sexes du ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement (BMZ), publié en 2014². Ce n'est donc pas un hasard si l'actuelle stratégie de genre de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) indique également clairement que « l'égalité entre les sexes est un facteur essentiel d'un changement durable³ et, de ce fait, l'une des valeurs clés sur lesquelles se fonde le travail de la GIZ.

Encadré 1 : Intégration de la dimension de genre et autonomisation des femmes

La stratégie intersectorielle développée par le BMZ sous l'intitulé « L'égalité entre les sexes dans la politique allemande de développement » poursuit une approche à trois volets. Jusqu'en 2014, l'approche genre consistait en deux éléments : a) l'intégration de la dimension de genre — c'est-à-dire l'application d'une perspective de genre dans toutes les stratégies et tous les projets de politique de développement et b) l'autonomisation — c'est à dire des mesures ayant pour cible la discrimination et le désavantage fondés sur le sexe ainsi que des activités spécifiques visant à renforcer les droits des femmes. Un troisième élément, ajouté en 2014, est celui du mandat du BMZ d'établir fermement le renforcement des droits des femmes et l'égalité entre les sexes dans les dialogues bilatéraux et multilatéraux de haut niveau sur les politiques de développement, dans les dialogues sur les politiques sectorielles et dans les conseils en matière d'élaboration des politiques.

À propos de la boîte à outils

Au cours des dernières années, de nouveaux outils et approches ont été développés pour soutenir la mise en œuvre des politiques et stratégies de genre de la coopération allemande au développement et contribuer à l'autonomisation économique des femmes dans les pays partenaires. Cependant, les réactions des projets et programmes de la GIZ, tout comme des organisations partenaires, ont révélé que les informations sur la façon de procéder ne sont pas toujours suffisamment accessibles ou diffusées.

La boîte à outils « Promouvoir la participation égale au développement économique durable » vise à combler cette lacune et à contribuer à une plus large diffusion de connaissances et d'exemples de meilleures pratiques, tant au sein de la GIZ que parmi les organisations partenaires. Promouvoir une participation égale au développement économique et, en particulier, l'égalité des chances sur le marché du travail est une tâche difficile qui nécessite une multiplicité d'interventions. À ce titre, la coopération au développement de l'Allemagne applique une approche intégrée de promotion de l'emploi axée sur l'offre (enseignement et formation techniques et professionnels) et la demande (développement du secteur privé et du système financier) du marché

1 Klasen, S. and Lamanna, F. (2009), The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: New evidence for a panel of countries, *Feminist Economics*, 15: 3, pp. 91–132; et Banque Mondiale (2011), Rapport sur le développement dans le monde 2012.

2 Ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement (2014), Égalité entre les sexes dans la politique allemande de développement – document de stratégie intersectorielle.

3 GIZ (2012), stratégie en matière d'égalité entre les sexes – L'égalité entre les sexes se révèle payante!

du travail ainsi que sur les politiques et instruments actifs du marché du travail⁴. Ancrée dans cette approche intégrée, la boîte à outils combine une variété d'outils et d'approches de tous les domaines de compétences de base au sein du domaine prioritaire de développement économique durable du BMZ :

- **la politique économique et le développement du secteur privé ;**
- **le développement du système financier ;**
- **enseignement et formation techniques et professionnels et marchés du travail.**

L'expérience montre que les interventions techniques isolées dans un seul de ces domaines échouent souvent à s'attaquer à l'ensemble des causes sous-jacentes de la discrimination et de l'inégalité. Ainsi, les deux premiers chapitres de cette boîte à outils englobent des outils supplémentaires, susceptibles d'être pertinents pour les projets et programmes de tous les domaines fondamentaux de compétence. Ils mettent l'accent sur les objectifs généraux de :

- **surmonter les segmentations liées au genre ;**
- **l'égalité des genres en politique et au sein des institutions.**

Ces outils sont liés à trois grands thèmes transversaux, mutuellement interdépendants et d'une importance particulière lorsqu'il est question d'une meilleure égalité entre les sexes dans l'économie en particulier et dans la société en général :

- **Rôles et stéréotypes liés au genre**

Ce qui est considéré comme féminin ou masculin diffère d'une société à l'autre, et parfois même d'une communauté culturellement définie à une autre. La rigueur des rôles sexués et la division du travail entre les deux sexes dans un contexte spécifique détermineront le niveau, les domaines et les moyens de la participation économique des femmes. Dans la plupart des sociétés, les normes et les valeurs culturelles, en particulier celles qui sont liées à des rôles et à des identités de genre, sont une question très sensible, dans la mesure où elles sont étroitement liées à l'identité nationale d'un pays. Les pays musulmans, par exemple, justifient souvent les inégalités entre les sexes comme étant enracinées dans les préceptes de l'Islam de manière à les distinguer de l'Occident et à rejeter toute ingérence occidentale. Répondre à ces sensibilités et assurer ainsi une plus grande acceptation et adoption implique d'introduire et d'expliquer certains des outils fournis ci-dessous d'une manière appropriée au contexte culturel en question.



⁴ Ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement (BMZ) (2007), Stratégies de promotion de l'emploi dans la coopération au développement, Document de réflexion 009

Introduction

- **L'économie des soins**

Les femmes du monde entier consacrent, en moyenne, beaucoup plus de temps que les hommes aux activités dites reproductives — telles que prendre soin des enfants, des membres de la famille malades et des personnes âgées ou faire le ménage, la cuisine, les courses et autres tâches ménagères. Ce travail est non rémunéré et n'apparaît pas dans les statistiques économiques classiques, tels que le Système de comptabilité nationale, et n'est donc pas repris dans le calcul du produit intérieur brut (PIB). De plus en plus de pays mènent des enquêtes nationales sur l'utilisation du temps⁵ pour donner une visibilité à ces activités non rémunérées et invisibles, mais le problème demeure : si les femmes assument la majeure partie de ces activités reproductives, elles ne sont pas en mesure de rivaliser sur un pied d'égalité avec les hommes sur le marché du travail ou pour accéder à des services tels que la formation professionnelle, en raison d'un manque d'infrastructures (par exemple, des structures de garde d'enfants). La division du travail entre les femmes et les hommes dans l'économie des soins est très persistante et ne commence à changer que lorsque les normes et les valeurs culturelles évoluent et/ou des incitations monétaires rendent ces changements rentables.

- **Femmes aux postes de décision**

Les Nations Unies ont fixé un quota minimum de représentation qui requiert que 30% des postes de prise de décision soient occupés par l'un des deux sexes, garantissant ainsi que les priorités et les besoins des deux sexes soient suffisamment pris en compte dans la prise de décision. Cela peut, entre autres, impliquer la prise de décision sur des questions telles que les politiques macro-économiques, les dépenses publiques, les modalités de la formation professionnelle, ou la conception de produits financiers ou services d'appui aux entreprises. En réalité, les femmes sont encore largement sous-représentées dans les postes de prise de décisions économiques. Il est encore rare de voir, par exemple, une femme occuper le poste de ministre de l'Économie ou des Finances, ou occuper un poste de direction ou de cadre supérieur dans les entreprises privées (en particulier les grandes entreprises), des banques ou des centres de formation professionnelle.

Ces trois grands thèmes sont des thèmes transversaux qui influent sur bon nombre des questions traitées par les outils fournis ici, mais il est vrai de dire qu'ils peuvent aussi avoir besoin d'être, eux-mêmes, traités.

La présente boîte à outils ne prétend, cependant, pas être exhaustive et il est certain que de nombreux autres outils et approches intéressantes ont été ou sont en cours de développement dans le cadre



⁵ Division de statistique des Nations Unies (2013), Répartition et utilisation du temps (Allocation of time and time use) : <http://unstats.un.org/unsd/demographic/sconcerns/tuse/>

de projets et de programmes dans nos pays partenaires. Les outils choisis pour l'inclusion dans cette première édition de la boîte à outils ont démontré leur valeur dans un certain nombre de projets et de programmes. Le principal critère de sélection était le potentiel de chaque outil à contribuer à des résultats tangibles et durables en matière d'égalité entre les sexes dans le domaine du développement économique durable. Il est, en outre, important de souligner que la boîte à outils n'a pas été conçue comme un document statique, mais sera mise à jour régulièrement. Le Point Focal Genre au sein du Département du développement économique et de l'emploi de la GIZ se fera un plaisir d'inclure vos observations, outils supplémentaires et exemples de projets qui lui seront transmis.

Comment utiliser cette boîte à outils

L'illustration 1 ci-dessous décrit les 25 outils et approches contenus dans cette boîte à outils qui proposent des méthodes pour :

- veiller à ce que les femmes et les hommes tirent profit de manière égale de la politique économique ;
- promouvoir les entreprises productives privées qui sont dirigées par des femmes ;
- favoriser l'accès des femmes à des emplois décents à forte employabilité ;
- concevoir des systèmes d'enseignement et de formations techniques et professionnelles (EFTP) et de marché du travail sensibles au genre ;
- soutenir et promouvoir des produits financiers sensibles au genre ;
- offrir aux femmes un accès égal et suffisant à des services financiers adéquats.

La portée et les détails fournis pour chaque outil inclus ici diffèrent d'un outil à l'autre. Dans certains cas, un outil se révèle être une activité clairement délimitée, conçue pour atteindre un objectif spécifique (par exemple la Journée spéciale « filles » ou le mentorat de femmes). Dans d'autres cas, un outil comprend une approche globale, impliquant un certain nombre de sous-outils (par exemple la promotion de start-ups / « jeunes pousses » féminines ou une gestion financière et budgétisation sensibles au genre).

Chaque outil est décrit brièvement sur deux ou trois pages, dans lesquelles sont fournies les étapes clés de la mise en œuvre et de la réalisation des résultats et des impacts attendus. Les enseignements tirés d'utilisations précédentes de l'outil sont également inclus. La plupart des outils sont illustrés par un

exemple de bonne pratique tiré principalement du portefeuille mondial de la GIZ.

Ces brèves descriptions ne fournissent pas une explication exhaustive de chaque outil (par exemple de la modélisation macro-économique ou du développement de la chaîne de valeur), mais mettent plutôt en évidence les possibilités et les principaux points d'entrée pour l'intégration d'une perspective de genre. La brève description, au début de chaque texte, permet au lecteur de déterminer rapidement si l'outil à portée de main lui sera utile ou pas, ce qui permet d'accélérer le choix des outils appropriés. Lorsque le lecteur identifie un outil adapté à son projet ou au contexte du programme, il est invité à consulter les documents énumérés dans la section « informations complémentaires ». En outre, pour obtenir des informations de première main sur l'outil et son application, nous recommandons d'entrer en contact avec celles et ceux qui ont travaillé sur les projets de bonnes pratiques présentés.

Étant donné que l'égalité des sexes est une question sensible dans presque tous les contextes culturels, chaque outil doit être adapté au projet et au lieu dans lequel il doit être mis en œuvre. Ce qui peut fonctionner dans certains pays et régions (par exemple le recours à des dessins animés ou des croquis pour sensibiliser aux inégalités entre les sexes) peut ne pas fonctionner ni être acceptable ailleurs.



Aperçu des outils

DÉVELOPPEMENT DES SYSTÈMES FINANCIERS

- Élaboration de programmes d'alphabétisation financière sensibles au genre
- Conception de produits et services financiers sensibles au genre
- Micro-assurance sensible au genre
- Liens financiers— Jeter des passerelles entre les groupes de femmes épargnantes et les institutions formelles en utilisant de nouvelles approches et des modèles innovants
- Déploiement de femmes en tant qu'agentes bancaires pour les systèmes de banque sans agences, en vue d'étendre la couverture aux zones mal desservies

Soutenir les systèmes financiers sensibles au genre

Offrir aux femmes un accès égal et suffisant à des services financiers

OUTILS POUR ASSURER UNE EGALE PARTICIPATION

EFTP ET MARCHÉ DU TRAVAIL

- Analyse sexospécifique de l'emploi et du marché du travail
- Analyse des systèmes d'EFTP tenant compte de l'approche genre
- Élaboration de programmes scolaires / d'études tenant compte du genre
- Services d'orientation professionnelle et de placement sensibles au genre
- Qualification de femmes en tant qu'enseignantes, formatrices et cadres
- Services de formation non formelle pour les femmes

Concevoir des systèmes d'EFTP sensibles au genre

SURMONTER LA SEGMENTATION LIÉE AU GENRE

- Briser les stéréotypes par des campagnes médiatiques
- Coaching de femmes à femmes
- Journées « Futur en tous genres » ou Journées spéciales « filles » et Journées spéciales « garçons »

Illustration 1 : Aperçu des outils

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ EN POLITIQUE ET AU SEIN DES INSTITUTIONS

- Marchés publics sensibles au genre
- Audits « genre » ou audits de l'application des principes et des règles antisexistes
- Investir dans des infrastructures spécialement adaptées aux besoins des femmes
- Renforcer la compétence de genre des institutions

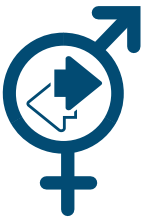
Veiller à ce que
les femmes et les
hommes tirent
profit de manière
égale de la politique
économique

DES HOMMES ET DES FEMMES A LA VIE ECONOMIQUE

Favoriser l'accès
des femmes à des
emplois décents à
forte employabilité

DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR PRIVÉ ET POLITIQUES ÉCONOMIQUES

- Gestion des finances publiques et budgétisation sensibles au genre
- Modèles et politiques macroéconomiques sensibles au genre
- Analyse et développement de la chaîne de valeur sensibles au genre
- Gestion de la diversité de genre / des ressources humaines sensible au genre
- Promouvoir l'activité entrepreneuriale des femmes
- Sensibiliser les femmes à leurs droits sur le lieu de travail
- Soutien aux organisations professionnelles féminines



Surmonter la
segmentation
liée au genre



Promouvoir l'égalité
en politique et au
sein des institutions



Développement
du secteur privé et
politiques économiques



EFTF et marché
du travail



Développement des
systèmes financiers

Trouver le parfait ensemble d'outils

Pour obtenir des résultats tangibles en termes d'égalité entre les sexes et de promotion économique des femmes, de nombreux projets peuvent trouver utile de recourir à une combinaison de différents outils fournis dans cette boîte à outils. Le fait de combiner divers outils axés sur différents domaines de compétence de base est conforme à l'approche intégrée pour la promotion de l'emploi, poursuivie par la coopération allemande au développement dans ses efforts, en vue de promouvoir l'emploi et le travail décent. L'approche intégrée se concentre sur l'offre et la demande sur le marché du travail ainsi que sur les politiques actives du marché du travail et les conditions-cadres économiques qui y prévalent. Les changements tangibles et durables dans les

relations entre les sexes exigent également une perspective systémique et des approches combinant des interventions aux niveaux macro, méso et micro. Par exemple, les projets œuvrant à renforcer les start-ups des femmes peuvent trouver utile de mettre en place des organisations professionnelles féminines (niveau méso) ou de dispenser une formation pour soutenir la promotion de l'activité entrepreneuriale des femmes (niveau micro). En outre, la nécessité d'engager des réformes pour améliorer l'environnement des affaires pour les femmes entrepreneurs au niveau macro (par exemple par des macro-modélisations sensibles au genre), peut être identifiée, tout comme celle de lancer un débat sur les rôles et identités de genre, afin d'accroître



l'acceptation de l'entrepreneuriat féminin. Cette acceptation est nécessaire non seulement parmi les hommes, mais aussi parmi les femmes qui, en raison de l'influence des stéréotypes de genre en vigueur, n'ont peut-être, elles-mêmes, jamais envisagé de devenir entrepreneures. Des campagnes médiatiques pour briser les stéréotypes peuvent aider à faire prévaloir l'idée de l'entrepreneuriat féminin au sein du grand public, tandis que des mentorats féminins peuvent aider les jeunes femmes entrepreneurs à poursuivre des carrières dans le milieu des affaires. Enfin, donner des exemples de femmes enseignantes ou agentes bancaires pourrait s'avérer décisif pour inciter des entrepreneures potentielles à aller de l'avant et à monter leur affaire.

Les questions directrices aux fins de l'analyse comparative entre les sexes et les sources de données figurant dans l'annexe seront particulièrement utiles pour ceux et celles qui planifient un nouveau projet ou programme – non seulement lors d'une analyse de genre dans leur domaine de travail, mais aussi pour le choix des outils, en vue de promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation économique des femmes.





Surmonter la segmentation liée au genre

Briser les stéréotypes par des campagnes médiatiques

APERÇU

Les médias — par exemple la télévision, la radio, le cinéma, les podcasts, les médias sociaux, les journaux, etc. — contribuent, tous, à la reproduction et au renforcement des stéréotypes liés au genre. Ils le font en caractérisant les femmes et les hommes d'une certaine manière et en utilisant certains types de langage et d'images qui reflètent les rôles liés aux genres prévalant dans une société donnée. En revanche, les médias peuvent également être mis à profit pour servir comme puissant allié, en vue de surmonter les stéréotypes liés au genre.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

Le résultat escompté est de susciter la réflexion individuelle et de stimuler un débat public sur les inégalités entre les sexes, les préjugés et les perceptions sexistes. À long terme, l'impact attendu sera de changer des stéréotypes culturels sexistes, profondément ancrés dans les mentalités, en proposant des modèles plus égalitaires.

PARTENAIRES POTENTIELS

Le ministère de la Condition féminine /du genre, le ministère de la Communication, les leaders des médias pertinents, les centres de formation des journalistes, les artistes (scénaristes, concepteurs de médias, etc.) et les organisations de la société civile.

L'OUTIL EN DÉTAIL

Les médias contribuent à la reproduction et au renforcement de stéréotypes sexistes, profondément ancrés dans les mentalités : Alors que les femmes sont souvent dépeintes soit comme la personne qui prend soin de la maison et de la famille ou comme un objet d'attention de la part des hommes, les hommes sont généralement caractérisés comme puissants et dominants⁶. Lorsqu'il s'agit du monde du travail, les femmes sont souvent décrites comme incapables d'effectuer des tâches complexes de gestion ou un travail physique intense, et les hommes sont rarement montrés en tant que dispensateurs de soins. De telles représentations peuvent influencer non seulement sur les attentes de la société envers les femmes et les hommes, mais également sur ce que les hommes et les femmes attendent d'eux-mêmes et pour eux-mêmes.

Les différentes formes de médias peuvent, bien entendu, également être utilisées de façon très efficace pour remettre en question les stéréotypes concernant les femmes et les hommes. Les campagnes médiatiques sensibles au genre qui reposent sur des canaux de communication culturellement adaptés (tels que la radio, la télévision ou les cérémonies religieuses) ou sur un travail créatif (tel que le théâtre de rue, des feuilletons, des dessins animés ou des caricatures) peuvent être un moyen utile pour sensibiliser le public aux stéréotypes sur le rôle attribué respectivement à l'homme et à la femme et œuvrer à surmonter de

tels stéréotypes. Il faut cependant, garder à l'esprit que les relations entre les sexes et les normes, valeurs et attitudes associées sont parmi les plus enracinées dans la société. C'est pourquoi il est de la plus haute importance d'utiliser des approches culturellement adaptées.

Une campagne médiatique devrait comprendre les étapes suivantes⁷ :

- Les groupes ciblés par la campagne doivent être clairement définis (par exemple de jeunes femmes et hommes sur le point de faire un choix de carrière) et des objectifs clairs et concrets de campagne doivent être fixés (par exemple un plus grand nombre de femmes intéressées à exercer une profession à prédominance masculine).
- Pour que le message atteigne le(s) groupe(s) cible(s), il est crucial de comprendre leurs perceptions et attitudes relatives à l'égalité entre les sexes et leur contexte spécifique en termes de besoins, coutumes, comportements, valeurs, culture et langue. Lors de l'élaboration des messages et du choix des canaux de communication pour la campagne, il est souvent utile d'impliquer des représentants du groupe cible, dans la mesure où ils sont les mieux qualifiés pour déterminer quel type de média serait le plus approprié et quel message le plus convaincant.
- Lorsque l'on cherche à modifier des stéréotypes de genre liés au travail, une série d'activités parallèles, à différents niveaux d'intervention, peut se révéler particulièrement efficace.
- Les essais préalables à la campagne devraient tenir compte des aspects sexospécifiques pour déterminer si le(s) média(s) et les messages ont l'impact souhaité sur les femmes et les hommes et bénéficient de la même acceptation auprès des deux sexes, ou si des associations, des perceptions ou des formes de médias propres à chaque sexe entrave l'atteinte de l'objectif de communication.
- La campagne médiatique même comprendra des spots télévisés ou radios, les médias sociaux, des débats publics, des annonces dans les journaux, des expositions, etc. Selon le groupe cible ainsi que le type et l'ampleur de la campagne médiatique, il pourrait être judicieux de la compléter avec des discussions directes avec le groupe cible.
- Utiliser les médias sociaux (tels que Facebook ou Twitter), soit en tant que canal principal ou en complément à d'autres médias, offre la possibilité d'élargir la portée au sein de certains groupes cibles.
- Un bon système de suivi, capable de mesurer le changement d'attitude et de comportement, devrait être mis en place

Selon le type de support choisi, une campagne médiatique peut être conçue et mise en œuvre en peu de temps. Les résultats de la campagne devraient, cependant, être attendus à plus ou moins long terme.

6 GSDRC Applied Knowledge Services. GSDRC est un centre de ressources sur la gouvernance et le développement social, basé dans la faculté de développement international de l'Université de Birmingham : <http://www.gsdrc.org/go/topic-guides/gender/gender-and-media>

7 GTZ/BMZ (2009), Using Media Campaigns to Promote Women's Rights. Steps for action to promote gender equality, pages 79-82.

COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN ?

La GIZ peut :

- initier et soutenir une campagne médiatique ;
- soutenir la formation des journalistes (usage d'un langage sensible au genre, choix des photos en tenant compte de la dimension genre, choix des partenaires d'entrevue, etc.) ;
- donner des conseils techniques sur la façon de transmettre des messages qui changent les stéréotypes de genre ;
- susciter le développement d'un travail créatif qui aide à briser les stéréotypes (appel ouvert pour des films, concours, expositions, etc.) ;
- soutenir le réseautage entre les différents acteurs (à savoir les ministères, les organisations non gouvernementales [ONG], les universités, les groupes de jeunes, etc.).

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

Il n'existe pas de formule miracle garantissant une utilisation optimale des médias. Chaque média a ses propres caractéristiques techniques spécifiques qui le rendent plus ou moins approprié pour différents objectifs, groupes cibles, situations, cultures, messages et niveaux d'intervention. L'expérience a montré qu'un travail médiatique participatif, axé sur les processus, culturellement approprié et continu, complété par une communication directe avec le groupe cible, est le plus susceptible de générer de bons résultats. Un travail créatif culturellement adapté (tel que le théâtre de rue ou des dessins animés) s'est avéré très efficace pour transmettre des messages sensibles dans divers contextes.

Il est opportun d'impliquer les hommes dans les campagnes médiatiques – les agents du changement de sexe masculin aident à favoriser et à répandre la compréhension et l'acceptation. Lorsque le rôle des femmes dans une situation spécifique change, les hommes sont également affectés par ces changements, et vice versa. Les campagnes devraient donc également faire ressortir les effets positifs qui résulteraient, pour les hommes et toute la famille, du fait que les femmes ont un meilleur accès à des emplois bien rémunérés ou qu'elles deviennent entrepreneures.

Les campagnes médiatiques sont particulièrement puissantes lorsque des personnalités ou célébrités nationales sont impliquées en tant que militants de la cause féminine et sont présentées pour intervenir et prendre des mesures en faveur de l'égalité entre les sexes. Le mouvement de solidarité « HeForShe » en est un bon exemple.

L'initiative Ana Hunna dans la région MENA

Les taux de participation des femmes à la population active dans les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord (MENA), tels que l'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie, sont parmi les plus faibles au monde. Dans ces pays, les femmes ne sont pas toujours conscientes de leurs droits et opportunités sociaux-économiques, en partie en raison de mentalités conservatrices ou traditionnelles, de perceptions du rôle des femmes qui limitent leur mobilité et leur activité ainsi que d'un manque de soutien et d'information. En vue de sensibiliser aux actuelles inégalités de genre et perceptions des femmes dans le domaine économique, le programme régional « Intégration économique des femmes dans la région MENA » (EconoWin) a déployé, sur mandat du BMZ, une campagne médiatique régionale sur le thème « femmes et travail ». L'initiative Ana « Houna », « أنا هنا », « I am here », Je suis là, favorise un débat public sur le statut, les défis et les opportunités professionnelles des femmes actives dans la région MENA. En exploitant la puissance du cinéma, l'initiative « Ana Hunna » cherche également à faire entrer l'importance et la valeur du travail des femmes dans le domaine public. Après avoir examiné 120 films produits dans la région, un jury a sélectionné 10 films devant être projetés par les ONG partenaires dans les universités, les écoles et les festivals de films. En outre, le projet EconoWin a aidé à financer la production de neuf nouveaux films qui ont été produits par des cinéastes de la région spécialement pour cette initiative. Ces films « Ana Hunna » ont ensuite été projetés dans des festivals nationaux et internationaux et dans le cadre de projections cinématographiques spéciales.

Source : Intégration économique des femmes dans la région MENA
<http://www.giz.de/en/worldwide/15981.html> (en anglais)

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Bohman, K. (2003), Impacting through Media. A Guide to Using the Media in Technical Cooperation, GTZ, Eschborn
[http://www.gender-in-german-development.net/files/images/en-media-development-gender-2003\[1\].pdf](http://www.gender-in-german-development.net/files/images/en-media-development-gender-2003[1].pdf) (en anglais)

Royaume du Maroc, Secrétariat d'État chargé de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Handicapées (2006), La Moudawana, autrement, Rabat
[http://europemaroc.com/files/Moudawana-autrement\[1\].pdf](http://europemaroc.com/files/Moudawana-autrement[1].pdf) (en arabe et en français)

The Mediterranean Institute of Gender Studies (2005), The Gender and Media Handbook. Promoting Equality, Diversity & Empowerment
http://www.medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/handbook_final.pdf (en anglais)

GTZ/BMZ (2009), Steps for action to promote gender equality, Eschborn, pages 79-82
<http://www.giz.de/fachexpertise/downloads/steps-for-action-2009.pdf> (en anglais)

Ana Hunna – Les Nouveaux Films 2013
<http://ana-hunna.org/fr/the-films/#new-films-2013> (en français)

Chants de divers artistes (2014), Place aux femmes en Mauritanie, GIZ
<https://www.youtube.com/watch?v=REAjulwqsEI> (en partie en français)

HeForShe – a solidarity movement for gender equality
<http://www.heforshe.org/> (en anglais)



Surmonter la segmentation liée au genre

Coaching de femmes à femmes

APERÇU

Le mentorat est un outil d'assistance et de supervision, largement utilisé dans le monde professionnel, qui permet aux étudiant(e)s, demandeurs d'emploi et jeunes professionnels (mentoré(e)s) de bénéficier de l'expérience, des connaissances et des réseaux de femmes et hommes (mentors) professionnellement expérimenté(e)s. Les jeunes femmes, instruites et qualifiées sont confrontées à un plus grand nombre de difficultés de toutes sortes que leurs homologues masculins lors de la poursuite d'une carrière. Les modèles de rôle reproduisent souvent d'une génération à l'autre la division du travail selon le sexe et il n'existe souvent pas de modèles de femmes ayant réussi dans le monde professionnel.

Le mentorat par des femmes ayant dans leur vie professionnelle réussi à surmonter les difficultés liées à leur sexe est un moyen d'aplanir ces difficultés. En fournissant orientation et conseils et en ouvrant des perspectives, le mentorat peut avoir une influence décisive sur les futurs choix académiques et professionnels des jeunes femmes.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

Le mentorat peut aider les femmes à gagner en assurance et encourager celles qui souhaitent poursuivre une carrière à franchir le pas. À long terme, cela contribue à améliorer la situation économique des femmes et de leur famille et, dans une égale mesure, à augmenter le rendement des investissements du pays dans l'éducation des femmes.

PARTENAIRES POTENTIELS

Les universités, les associations et réseaux de femmes, les organisations professionnelles, les groupes d'entraide de jeunes femmes, les bureaux de l'emploi de l'État et les entreprises du secteur privé.

L'OUTIL EN DÉTAIL

Le mentorat consiste à mettre en contact une personne ayant une expérience professionnelle dans un domaine spécifique (mentor) avec une personne qui a l'intention de poursuivre une carrière dans ce domaine (mentoré). Les jeunes femmes sont confrontées à des difficultés et à des contraintes spécifiques au genre, telles que la nécessité de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, les stéréotypes de genre et même la discrimination fondée sur le sexe. Beaucoup de femmes sont également désavantagées par rapport à leurs homologues masculins parce qu'elles n'ont pas le même accès à l'information et aux réseaux de soutien informels. L'absence de modèles féminins et les obstacles à l'accès aux réseaux professionnels, qui, dans de nombreux cas, excluent les femmes, contribuent encore davantage aux difficultés auxquelles les jeunes femmes sont confrontées. Avec autant d'obstacles à faire sauter, les femmes peuvent tirer un grand profit de l'orientation fournie par un mentor féminin qui peut les conseiller sur la façon de construire une carrière, de réussir dans un environnement de travail dominé par les hommes et surmonter les obstacles et contraintes tels que les normes sociales restrictives, les obligations familiales ou la discrimination ouverte.

Lorsqu'une jeune fille apprend à connaître des femmes chefs d'entreprise ayant réussi, elle aspire souvent à en devenir une, elle aussi.

Les programmes de mentorat sont relativement courants dans les grandes organisations, entreprises et universités. Lors de réunions régulières, la mentorée a la possibilité de discuter avec la mentore de questions qui touchent aux choix de carrière et à la vie professionnelle, tandis que la mentor partage ses expériences, ses réseaux et ses connaissances professionnelles avec la mentorée. Cette relation est volontaire, généralement temporaire, et nécessite l'engagement des deux parties.

Pour mettre en place un projet de mentorat pour les femmes, il est recommandé de :

- sélectionner sur la base de critères prédéfinis une cohorte de mentorées comprenant des étudiantes de dernière année universitaire ou des employées recrutées dans le cadre d'un premier emploi, puis jumeler ces mentorées avec des femmes actives travaillant dans différents secteurs et qui leur serviront de mentores ;
- organiser des échanges réguliers et des réunions de suivi entre les mentores et les mentorées ;
- dispenser une formation pertinente aux mentores (par exemple compétences en conseil et techniques de négociation, gestion du temps et des conflits) et aux mentorées (par exemple compétences sociales (soft skills), établissement d'un curriculum vitae (CV), négociation salariale, conciliation travail-vie privée, etc.) ;
- faciliter les occasions de mise en réseau des mentores et des mentorées.





COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

La GIZ peut :

- fournir un appui technique sur la façon de choisir les mentorees et les mentores et d'organiser des réunions périodiques consacrées à l'échange ;
- offrir une formation et qualification personnalisées aux mentores (par exemple, en gestion du temps et des conflits, leadership, conseil et techniques de négociation) et aux mentorées (par exemple pour la planification de carrière, en communication, etc.).
- prodiguer des conseils pour la mise en place d'un réseau.

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

Selon le contexte culturel, les mentorées peuvent avoir de fausses attentes en ce qui concerne le genre de soutien que la mentore peut leur fournir (par exemple une offre d'emploi). Il faut souligner que la réussite du mentorat dépend de l'initiative de la mentorée et de l'engagement de la mentore de fournir un soutien, et ce, en fonction de leurs moyens respectifs.

« Female Mentoring » au Maroc et en Égypte, sur mandat du BMZ

L'Intégration économique des femmes dans la région MENA (EconoWin) est une initiative régionale qui soutient deux projets pilotes de mentorat pour les femmes – au Maroc et en Égypte – qui regroupent en tandem une femme active expérimentée et une jeune étudiante ou jeune diplômée. La mentorée tire profit de l'expérience, des connaissances, des conseils et des réseaux professionnels de sa mentore, ce qui renforce sa confiance en elle et sa détermination à s'épanouir et à être indépendante par le travail. En outre, les mentorées reçoivent une formation sur les compétences de mise en réseau et de communication ainsi que sur la planification de carrière. Ces mesures d'orientation professionnelle visent à améliorer l'employabilité des femmes et, par là même, leur intégration dans le marché du travail, où elles demeurent sous-représentées. Jusqu'à présent, le projet a jumelé près de 40 étudiantes de l'Université du Caire (Égypte) et de l'Université Mohammed V Souissi à Rabat (Maroc) avec des mentors féminins dans leurs villes respectives. Au Caire, le projet a été mis en œuvre en collaboration avec l'Ambassade de Suisse en tant que partenaire de financement et l'Association pour la Promotion et le Développement total de la femme (AWTAD) en tant qu'exécutant. Le projet a également élaboré un manuel de mentorat féminin, qui comprend des lignes directrices, des conseils pratiques et des facteurs clés de succès pour l'application de cette approche.

Source : Intégration économique des femmes dans la région MENA <http://www.giz.de/en/worldwide/15981.html> (en anglais)

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Page web du projet « female mentoring » du projet « Ana Hunna » (2013)
<http://ana-hunna.org/egypt/female-mentoring-project-cairo-university/> (en anglais)

GIZ (2014), Mentorat de femmes par les femmes à l'Université du Caire. Une approche moderne pour préparer les étudiantes à la vie professionnelle. Manuel à l'attention des Mentores et des Mentorées (lien interne à la GIZ ; accès réservé au personnel de la GIZ)
<https://dms.giz.de/dms/llisapi.dll?func=ll&objaction=overview&objid=84340485>





Surmonter la segmentation liée au genre

Journées spéciales « filles » et Journées spéciales « garçons »

APERÇU

L'objectif de la tenue annuelle d'une Journée spécialement destinée aux jeunes filles est d'augmenter l'intérêt des filles pour des métiers techniques à prédominance masculine et souvent perçus comme « un travail d'homme », tels que l'ingénierie ou la mécanique. Une fois par an, des entreprises, institutions gouvernementales, universités, centres de formation professionnelle et de recherche ouvrent, pour une journée, leurs portes pour accueillir des filles en âge de scolarité secondaire (11 ans et plus) afin qu'elles puissent se faire une idée de différents types de carrières et métiers techniques et qu'elles reçoivent des informations sur les tâches et les conditions de travail de différentes professions. Une Journée spéciale « garçons » peut également être tenue, en vue de promouvoir les métiers de soins et de services auprès des garçons.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

Le résultat attendu à court terme de la Journée spéciale « filles » est qu'un plus grand nombre de filles soit encouragé à choisir une profession traditionnellement à prédominance masculine, et vice-versa pour les Journées spéciales « garçons ». L'impact attendu, à long terme, de ces événements est une réduction des préjugés en milieu de travail, ce qui contribuera à surmonter la ségrégation professionnelle verticale en fonction du sexe et à améliorer l'image globale de professions qui, aujourd'hui encore, demeurent étiquetées comme occupations essentiellement féminines ou masculines. L'expérience montre que le fait de maintenir la proportion de filles par rapport aux garçons à au moins 25% dans toute activité de formation ou lieu de travail augmente de façon significative la motivation et la satisfaction du personnel et contribue ainsi à de meilleurs résultats de formation et à des gains en productivité.

PARTENAIRES POTENTIELS

Le ministère de la Condition féminine /du genre, le ministère du Travail, le ministère de l'éducation, le secteur privé /l'industrie, les autorités gouvernementales, les universités et les centres de formation professionnelle et de recherche ainsi que les écoles secondaires.

L'OUTIL EN DÉTAIL

Dans la mesure où les normes et les préjugés existants sont profondément intériorisés, les filles hésitent souvent à choisir une carrière dans ce qui est considéré comme des « professions masculines », et les garçons abordent les « professions féminines » de la même manière. Bien que cette tendance soit observée dans tous les pays du monde, le degré de « ségrégation professionnelle » dépend du contexte culturel spécifique. Le travail considéré comme un « travail féminin » reçoit en moyenne un salaire inférieur, est socialement moins valorisé et offre moins de possibilités en matière de développement économique futur. Les incidences négatives de ce type de préjudice ne sont pas seulement ressenties au niveau individuel. Une offre de main-d'œuvre insuffisamment qualifiée dans des professions comme l'ingénierie ou la mécanique peut également nuire à l'économie dans son ensemble. De même, la sous-représentation des hommes dans des emplois dits « féminins », telle que la profession d'enseignant dans le primaire, peut aussi

avoir des impacts sociaux négatifs – par exemple, en ne fournissant pas aux jeunes garçons des modèles masculins.

L'organisation de Journées annuelles spécifiquement dédiées aux filles ou aux garçons incite les filles et les garçons du secondaire à choisir une profession en fonction de leurs talents et intérêts, plutôt que sur la base de stéréotypes de genre fortement pré-déterminés par la tradition et le contexte culturel. Au cours de ces événements d'une journée, les jeunes adultes ont l'occasion de visiter des entreprises, des institutions publiques ou des centres de formation professionnelle et de recherche pour se renseigner sur le travail et les conditions de travail dans différentes professions, nouer des contacts, accéder à des réseaux et vivre une expérience de travail pratique. Les entreprises participantes présentent leurs activités entrepreneuriales et discutent des caractéristiques techniques de la profession et des opportunités de carrière qu'elles offrent. Pour garantir que les événements aient un impact durable, il est essentiel d'inviter les élèves à une réflexion structurée sur les activités entreprises et les informations reçues.

La première étape dans la préparation et l'organisation d'une Journée spéciale « filles » ou « garçons » consiste à trouver des entreprises et des institutions intéressées à y participer. Il est également nécessaire de mener des activités de sensibilisation et d'information dans les écoles, pour encourager les élèves à s'impliquer. Le but des Journées spéciales « filles » et des Journées spéciales « garçons » est de fournir aux filles et aux garçons des informations et de les inciter à envisager des professions qui ne correspondent pas aux stéréotypes culturels sexistes prévalant. Cependant, les jeunes gens ne décident pas, lors du choix de carrière, hors de tout contexte, mais sont, bien entendu, intégrés dans un environnement social. Ceux qui ont une influence sur les décisions finales des jeunes sont entre autres leurs parents, les enseignants et les conseillers d'orientation professionnelle. Il est donc important d'informer également ces personnes d'influence, afin qu'elles soutiennent des choix professionnels non stéréotypés.

Une Journée spéciale « filles » / « garçons » est un événement annuel d'une journée qui requiert une préparation importante (identification et démarchage d'entreprises et centres de formation professionnelle pour y participer, la promotion de l'événement dans les écoles, etc.). Pour assurer un impact à moyen et à long terme, les organisations partenaires devraient être encouragées à répéter l'événement sur un nombre d'années prédéterminé.

COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

La GIZ peut :

- appuyer le ministère national chargé d'organiser le programme de la Journée spéciale « filles »/ « garçons » ;
- identifier les entreprises participantes, centres et établissements de formation professionnelle appropriés ;
- organiser des événements pour sensibiliser les jeunes et diffuser l'information dans les écoles secondaires / lycées ;
- organiser des événements de sensibilisation et d'information ciblant les parents et les enseignants ;
- appuyer la promotion de la Journée spéciale « filles »/ « garçons » dans les médias locaux en utilisant ses contacts établis.

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

L'expérience a montré que, même si les ministères responsables sont disposés à organiser des Journées spéciales «filles» respectivement «garçons», ils ne sont probablement pas en mesure de poursuivre ces activités, une fois l'aide extérieure arrivée à son terme. Le transfert du savoir-faire nécessaire (comment réunir les fonds nécessaires, impliquer le secteur privé, etc.) devrait donc constituer une partie importante de l'appui fourni.

Journée spéciale «filles» au Kosovo

Le projet GIZ «Appui à la réforme de l'enseignement et de la formation professionnels au Kosovo», sur mandat du BMZ et soutenu par le Ministère de l'Éducation, de la Science et de la Technologie et le ministère de la Culture, de la Jeunesse et des Sports au Kosovo, a organisé et mis en œuvre, en 2008, la première journée spéciale dédiée aux filles kosovares. Au cours de cette journée, des activités et événements ont eu lieu dans trois municipalités. Les filles ont visité diverses entreprises et écoles techniques et professionnelles, où elles ont sondé une série de professions techniques considérées être des professions masculines, comme le travail des métaux, la menuiserie, l'installation de systèmes de chauffage, l'architecture, etc. Les filles qui ont participé aux activités de la journée ont, par la suite, déclaré que les informations et les travaux pratiques les avaient aidés à comprendre de nouvelles professions et, dans un certain nombre de cas, à envisager une carrière dans ces parcours professionnels.

Source : Appui à la réforme de l'enseignement et de la formation professionnels au Kosovo
<http://www.giz.de/en/worldwide/21127.html> (uniquement en langue allemande ou anglaise)

Journée spéciale «filles» en Mongolie

Le projet GIZ «Formation professionnelle coopérative dans le secteur des ressources minérales» (CVT) en Mongolie, financé par les gouvernements de l'Allemagne, de la Suisse et de l'Australie et sur mandat du BMZ, a organisé plusieurs Journées spéciales «filles» au début de l'année 2015. Ces journées ont eu lieu dans un certain nombre d'écoles partenaires du projet dans le but de renseigner les jeunes filles sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels. L'objectif est d'inciter les lycéennes à s'intéresser à des professions

En Allemagne, la première Journée «Futur en tous genres» a eu lieu en 2001 et a impliqué 39 entreprises et 1.800 filles participantes. En 2014, ce nombre était passé à 9.000 entreprises et 103.000 jeunes filles. Depuis 2011, une Journée dédiée aux garçons a été organisée en parallèle en Allemagne, dans le but de briser les stéréotypes qui affectent le choix de carrière des garçons.

techniques et, ce faisant, d'accroître le potentiel de femmes embrassant des carrières techniques.

En février 2015, la première Journée spéciale «filles» officielle a eu lieu en Mongolie, en étroite collaboration avec le Ministère du Travail et l'Institut d'ingénierie et de technologie (partenaire du projet). Environ 80 lycéennes de deux écoles d'enseignement général choisies ont été invitées à explorer les laboratoires, les ateliers et l'équipement d'une école d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP). Après une séance d'information sur la santé et la sécurité, les jeunes filles ont eu l'occasion d'en apprendre davantage sur les professions techniques et de tester leurs talents dans des ateliers pratiques. En outre, les lycéennes ont reçu des informations complètes sur les spécificités de certaines professions techniques choisies et ont eu l'occasion de rencontrer et de s'entretenir avec des représentant(e)s d'entreprises au sujet d'éventuelles possibilités de carrière.

Un sondage auprès des participantes a montré que 97% des filles pensent que les professions techniques sont appropriées pour les femmes alors qu'avant l'événement seulement 49% étaient d'accord avec cette affirmation.

Alors que le projet CVT a lancé la première Journée spéciale «filles» en Mongolie, les agents de partenariat social et d'orientation professionnelle de l'école d'EFTP ainsi que le ministère du Travail ont pris en charge la planification et l'organisation de l'événement, en travaillant de concert avec les directeurs d'établissement et les enseignant(e)s. L'événement a également considérablement retenu l'attention des médias en Mongolie, notamment celle des stations de télévision nationales et privées, des journaux et des médias en ligne.

Source : Formation professionnelle coopérative dans le secteur des ressources minérales <http://www.giz.de/en/worldwide/23143.html> (uniquement en langue allemande ou anglaise)

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Le site Web de la journée nationale «Futur en tous genres» / Mädchen- und Jungen-Zukunftstag en Allemagne (2015)
<http://www.girls-day.de> and <http://www.boys-day.de/> (uniquement en langue allemande)

European Commission (2009), Program of exchange of good practices on gender equality – Good practices and lessons learned from Germany
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3273&langId=en> (uniquement en langue anglaise)

La page Web Mongolia's first Girls' Day du projet CVT (2015) (uniquement en langue anglaise ou mongole)
<http://www.vetp.mn/2015/02/the-girls-day-event-was-organized/>





Promouvoir l'égalité en politique et au sein des institutions

Marchés publics sensibles au genre spéciales « garçons »

APERÇU

Une partie substantielle des dépenses publiques est sous-traitée par le biais de marchés publics. L'acquisition de biens, de travaux et de services contribue fortement à l'emploi et à la génération de revenus. Ainsi, le fait d'habiliter et d'encourager les femmes à participer, sur un pied d'égalité, au processus de passation des marchés publics fournit une multitude de possibilités d'aborder les inégalités de genre et sociales et de réaliser des objectifs socio-économiques. L'assistance technique est principalement destinée aux offices nationaux des marchés publics et aux organisations professionnelles féminines.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

L'incorporation systématique d'une perspective d'égalité entre les sexes dans les systèmes de passation des marchés publics peut améliorer l'expérience des femmes en tant qu'usagères des services publics et pour les femmes entrepreneurs qui remportent le marché et les travailleuses cela peut signifier de plus grandes possibilités d'emploi et des revenus plus élevés.

PARTENAIRES POTENTIELS

L'office national des marchés publics et d'autres institutions et organisations impliquées dans les procédures de passation des marchés (y compris la GIZ), et les organisations professionnelles féminines.

L'OUTIL EN DÉTAIL

Il y a différents moyens d'inclure une perspective de genre dans les marchés publics, et l'office national des marchés publics est à procéder à des modifications dans les domaines suivants :



• Réexamen des lignes directrices de passation des marchés

Les dispositions légales en matière de marchés publics sont normalement prévues par la loi sur les marchés publics et mises en œuvre par le biais de règles et réglementations de passation de marchés publics. Les lignes directrices de passation des marchés doivent être claires sur la manière selon laquelle et le stade du processus d'approvisionnement ou de commissioning au cours duquel les questions et normes d'égalité des sexes (tels que quotas ou normes de non-discrimination et de sécurité en milieu de travail) doivent être considérées.

• Réexamen des normes sectorielles de qualité liées aux biens et services

Certains pays disposent de lignes directrices sectorielles spécifiques qui définissent les normes de qualité régissant les travaux/ ouvrages, les biens et les services dans différents secteurs. Ces normes devraient être réexaminées dans une perspective de genre pour garantir que les besoins et les préoccupations des femmes et des hommes soient suffisamment pris en compte ; citons à titre d'exemple la prise en compte de la sécurité des femmes lors de la conception des routes, des trottoirs ou des stations de bus publics, ou le fait de prévoir des toilettes séparées par sexe.

• L'élaboration de normes de qualité pour les parties contractantes

Lorsque des dispositions contractuelles spéciales contiennent des exigences claires en matière d'égalité entre les sexes pour les entrepreneur(e)s (potentiel(le)s) (par exemple, l'existence de politiques d'égalité salariale, les politiques de harcèlement sexuel, la parité hommes-femmes dans l'effectif, etc.), les fournisseurs potentiels sont susceptibles d'adapter leurs politiques et la culture organisationnelle en conséquence, afin de ne pas être exclus de l'appel d'offres. Les soumissionnaires ayant des antécédents de discrimination fondée sur le sexe devraient être exclus des procédures de passation des marchés publics.

• Action positive – Déterminer des objectifs et des quotas

Dans les cas où les femmes sont sous-représentées dans les marchés publics, les approches d'action positive veilleront à stimuler les activités de femmes et à assurer l'inclusion. À la fin des années 1960, le gouvernement américain a légiféré qu'un certain quota de contrats gouvernementaux devait être attribué aux entreprises détenues par des femmes. Après la fin de l'apartheid, l'Afrique du Sud a promulgué et mis en œuvre un cadre de politique d'approvisionnement préférentiel et un règlement des achats préférentiels qui prévoient une discrimination positive (action affirmative) en faveur des « personnes historiquement défavorisées ». Cela contribue à promouvoir l'autonomisation économique de groupes, y compris les femmes, qui étaient auparavant exclues des opportunités d'emploi et de revenus résultant de marchés publics. Lorsque l'on envisage une action positive ou l'introduction de quotas, il faut commencer par soigneusement évaluer les avantages et les inconvénients de telles mesures.

- **Encourager les femmes entrepreneurs à soumissionner**

Les femmes entrepreneurs doivent probablement être encouragées à répondre à des appels d'offres publics. D'après les statistiques, les entreprises détenues par les femmes sont plus petites et disposent de moins de capitaux que celles détenues par des hommes. Subdiviser les demandes d'achat et scinder de grands appels d'offres en petits lots peut donc contribuer à accroître la participation des (petites) entreprises détenues par des femmes. De plus, les femmes peuvent ne pas avoir le même accès aux canaux qui véhiculent les informations sur les appels d'offres publics et peuvent également avoir moins de connaissances sur la façon de soumettre des documents d'appel d'offres. À ce titre, des activités de renforcement des capacités qui encouragent et habilite les femmes entrepreneurs à répondre à des appels d'offres publics pourraient être nécessaires.

- **Mettre en place un système de suivi tenant compte d'une perspective de genre**

Pour être en mesure de détecter, qui bénéficie des marchés publics, il est utile de mettre en place un système de suivi des achats sensible au genre. Les statistiques collectées, traitées et analysées doivent donc être ventilées par sexe (par exemple homme ou femme propriétaire de l'entreprise qui s'est vue attribuer le marché, nombre de collaboratrices et de collaborateurs, etc.). Une surveillance et un suivi permanents fourniront les premières indications d'un éventuel déséquilibre entre les sexes dans l'attribution d'un marché.

COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

La GIZ peut :

- donner des conseils techniques à l'office national des marchés publics ;
- soutenir le développement des capacités en faveur d'entreprises détenues par des femmes et d'organisations professionnelles féminines.

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

Améliorer la situation des femmes dans et par les marchés publics est un processus à moyen et long terme qui nécessite une stratégie de changement bien définie et coordonnée. Si les femmes sont impliquées dans la définition des spécifications techniques, il est plus probable que les préoccupations des femmes soient dûment prises en compte. Il est crucial d'offrir aux femmes propriétaires de micro et petites entreprises une formation sur comment participer à un appel d'offres. Cependant, il est important de ne pas se concentrer uniquement sur les questions relatives aux marchés publics, mais d'inclure également d'autres sujets connexes tels que l'accès au financement, la lutte contre la corruption, le marketing et les plans d'affaires (↘ soutien aux organisations professionnelles féminines).

Le programme « Appui à la réforme des finances publiques » du Kenya

Le développement des capacités dans le domaine des marchés publics est l'une des trois composantes du programme « Appui à la réforme des finances publiques » (SPFR) du Kenya, une initiative de la GIZ, sur mandat du BMZ et exécutée par le ministère des Finances du pays. Le programme soutient l'autorité de surveillance des marchés publics dans le cadre du développement et du renforcement des capacités des institutions et des particuliers impliqués dans les marchés publics. Pour se faire une idée précise de l'implication des femmes dans les marchés publics, le programme a commandé plusieurs études qui ont révélé de graves inégalités entre les sexes dans les différents domaines du processus d'approvisionnement. En collaboration avec l'Autorité de surveillance des marchés publics, le programme a organisé six forums des parties prenantes à travers le pays, en vue de diffuser les résultats des études et d'élaborer un plan d'action qui englobe, entre autres, les objectifs suivants :

- Augmenter le nombre de marchés publics remportés par des femmes propriétaires d'entreprises de moins de 1% du budget des marchés publics à au moins 20% d'ici la fin de 2016.
- Renforcer la concurrence dans les marchés publics en les ouvrant à un plus grand nombre de femmes propriétaires d'entreprise, ce qui devrait également se traduire par une réduction de la corruption au niveau des marchés publics.
- Augmenter le nombre de fonctionnaires des achats de sexe féminin occupant des postes de niveau supérieur d'au moins 30% d'ici la fin de 2016.
- Améliorer le cadre juridique et rendre la pratique des marchés publics plus accessible.

Source : Appui à la réforme des finances publiques (SPFR) au Kenya <https://www.giz.de/en/worldwide/19735.html> (uniquement en langue anglaise)

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Kirton, R. M. (2013), Gender, Trade and Public Procurement Policy, The Commonwealth Secretariat, London (en langue anglaise)
<http://thecommonwealth.org/sites/default/files/news-items/documents/Gender,%20Trade%20and%20Public%20Procurement%20Policy.pdf>

Page Web « empowerwomen.org » (2014) sur les marchés publics sensibles au genre en Iraq
<http://www.empowerwomen.org/circles/open-discussion-about-laws-and-policies-to-advance-womens-economic-empowerment/gender-responsive-public-procurement> (en langue anglaise)



Promouvoir l'égalité en politique et au sein des institutions

Audits « genre » ou Audits de l'application des principes et des règles antisexistes

APERÇU

Un audit genre est un outil qui permet d'évaluer la sensibilité au genre d'une organisation. Il examine sous une perspective de genre aussi bien la performance externe de l'organisation en tant que prestataire de services que les processus organisationnels internes. Afin de promouvoir l'apprentissage individuel et organisationnel, un audit de genre devrait être mené de manière participative, en impliquant l'ensemble du personnel, y compris les cadres supérieurs et le personnel technique. Le rapport final de ce processus établit la ligne de base de l'organisation, qui peut ensuite servir de base pour une stratégie organisationnelle d'intégration de la dimension de genre et la définition des mesures appropriées pour accroître la sensibilité au genre de l'organisation.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

Le résultat d'un audit portant sur l'égalité des sexes est une étude de référence qui peut aider à identifier et à développer des mesures susceptibles d'améliorer la sensibilité au genre d'une institution (par exemple un ministère, un institut d'EFTP, une banque ou une société privée).

PARTENAIRES POTENTIELS

Des partenariats pourraient être mis en place avec un large éventail d'organisations, y compris les ministères, les organisations professionnelles, les coopératives d'épargne et de crédit, les banques, les ONG, les bureaux pays ou projet / programme de la GIZ et bien d'autres.

L'OUTIL EN DÉTAIL

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a mis au point une méthodologie pour la réalisation d'un audit participatif sur le genre qui favorise l'apprentissage organisationnel au niveau individuel, institutionnel et politique sur la façon d'intégrer efficacement le genre dans la pratique. La méthodologie peut être appliquée à toutes sortes d'organisations et contribue à renforcer la capacité collective des organisations d'examiner leurs activités et services à partir d'une perspective de genre, d'identifier les forces et les faiblesses dans la promotion de l'égalité des sexes et de formuler des recommandations sur la façon de renforcer la prise en compte du genre au sein d'une institution.

Les composantes clés de la méthodologie sont :

- un examen documentaire approfondi des politiques et procédures de l'organisation, du matériel de relations publiques, etc. ;
- des entretiens semi-structurés avec le personnel travaillant dans l'organisation audité à tous les niveaux hiérarchiques ;
- un atelier collectif.

L'approche de l'OIT propose d'analyser les cinq éléments clés suivants :

1. Les questions de genre dans le contexte de l'organisation (ou de l'unité de travail) et l'expertise et les compétences de genre ainsi que le renforcement des capacités en matière d'égalité des sexes existantes.
2. Le genre dans les objectifs, dans les cycles de programmation et de mise en œuvre de l'organisation et dans le choix des organisations partenaires.
3. La gestion de l'information et des connaissances au sein de l'organisation et la politique d'égalité des sexes telle que reflétée dans ses produits et son image publique.
4. La prise de décision, la dotation en personnel et les ressources humaines ainsi que la culture organisationnelle.
5. La perception de l'organisation de ses réalisations en termes d'égalité entre les sexes.

Les questions directrices pour l'analyse de genre et les sources de données fournies dans l'annexe peuvent être utiles pour les audits genre dans les différents domaines.



COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

La GIZ peut :

- fournir un appui à la réalisation d'audits genre ;
- élaborer un plan d'action sur la base des résultats d'un audit genre ;
- soutenir la mise en œuvre d'un plan d'action ;
- soutenir le développement / l'amélioration des mécanismes de collecte de données ventilées par sexe.

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

De nombreuses organisations doivent encore établir un système de gestion des informations sensible au genre, ce qui signifie que des données ventilées par sexe sont toujours encore difficiles à obtenir. C'est pourquoi la collecte et l'analyse des données ventilées par sexe devraient être améliorées dans l'organisation.



Audit genre de huit Coopératives d'Épargne et de Crédit (COOPEC) en Ouganda

En Ouganda, les Coopératives d'Épargne et de Crédit (COOPEC) sont des institutions de microfinance (IMF) qui desservent les marchés ruraux considérés « non viables » sur le plan commercial par les institutions financières formelles. Ceci est possible en raison de leurs structures organisationnelles simples et rentables, de leur capacité à répondre aux besoins des client(e)s et au fait qu'elles appartiennent à leurs membres et qu'elles sont gérées et utilisées par eux. Les femmes s'avèrent être sous-représentées à tous les niveaux des COOPEC : en termes d'adhésion et au niveau de la direction et du Conseil d'administration. En vue d'identifier les raisons possibles de ce déséquilibre entre les sexes, le Programme de développement des systèmes financiers de la GIZ en Ouganda a mené, sur mandat du BMZ, une étude sur huit de ces COOPEC. L'équipe de recherche a eu recours à une combinaison de méthodes de recherche, faisant appel à des données quantitatives et qualitatives pour recueillir aussi bien des données primaires que secondaires. Les données primaires ont été recueillies au moyen de discussions de groupes témoins avec les adhérents et les membres du conseil d'administration des COOPEC ainsi que par le biais d'entrevues avec des informateurs clés, à savoir les gestionnaires, le personnel et les quelques femmes membres du conseil d'administration de ces entreprises. Les données secondaires ont été recueillies à travers l'examen des documents existants pour collecter des données ventilées par sexe des COOPEC sur la composition des membres, la composition du conseil d'administration, la composition de la direction et du personnel, le nombre d'emprunteurs et emprunteuses ainsi que les portefeuilles d'épargne et de prêts. L'étude a préparé le terrain pour l'élaboration d'une stratégie sur la façon de promouvoir la participation des femmes aux COOPEC en Ouganda.

Source : Programme de développement des systèmes financiers, Ouganda <https://www.giz.de/en/worldwide/19361.html> (en langue allemande ou anglaise)

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Kamuhanda, R. N. (2010), A Study on Promoting Women's Participation in SACCOs. A Case of 8 SACCOs Supported by GTZ FSD Program, GIZ, Kampala <http://www.rfspug.org/downloads/GTZ%20%20Gender%20Report%20on%20women%20participation%20SACCOs2010.pdf> (en langue anglaise)

ILO (2012), A Manual for Gender Audit Facilitators. The ILO Participatory Gender Audit Methodology. 2nd edition, Geneva http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf (en langue anglaise)



Promouvoir l'égalité en politique et au sein des institutions

Investir dans des infrastructures spécialement adaptées aux besoins des femmes

APERÇU

L'accès des femmes à la formation professionnelle, aux services financiers ou aux possibilités d'emploi peut être limité à cause du manque d'infrastructures publiques et privées appropriées, – à savoir le transport en commun, un logement sûr, des installations sanitaires séparées ou des dispositions relatives à la sécurité, entre autres raisons. Le manque d'infrastructures de garde d'enfants, tels que les jardins d'enfants, peut également inhiber la participation des femmes à des cours de formation ou les dissuader de chercher un emploi rémunéré.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

Le fait d'investir dans une infrastructure publique ou privée qui réponde aux besoins des femmes offre à ces dernières des règles de jeu équitables, leur permettant de développer et d'user de leur talent et potentiel productif pour leur propre bien et celui de l'économie dans son ensemble.

PARTENAIRES POTENTIELS

Les établissements de formation professionnelle, les institutions financières ou sociétés impliquées dans l'infrastructure privée (niveau micro et méso), les partenaires impliqués dans la création d'une infrastructure publique à gain de temps⁸ au niveau macro, y compris les ministères sectoriels concernés (par exemple les ministères de la Femme, des Affaires sociales, du Transport), et les ONG.

L'OUTIL EN DÉTAIL

Une infrastructure qui aide les femmes à concilier avec succès obligations professionnelles et familiales, comme les jardins d'enfants, ou qui améliore la sécurité et la vie privée des femmes, comme des toilettes et des dortoirs séparés, est hautement prioritaire pour les femmes et doit être traitée en tant que telle à tous les niveaux du gouvernement. C'est pour cette raison que le Groupe de travail du Projet du Millénaire sur l'éducation et l'égalité des sexes a identifié les investissements dans les infrastructures qui réduisent la charge de temps sur les femmes et les filles comme une des sept priorités stratégiques devant être abordées afin d'atteindre l'OMD 3 (promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes). Trois types d'infrastructures sont considérés particulièrement importants : l'énergie, le transport ainsi que l'eau et l'assainissement⁹.

Au niveau macro, les ministères sectoriels concernés devraient être invités à allouer suffisamment de fonds pour l'infrastructure, qui est une priorité pour les femmes dans le cadre d'une ↘ gestion financière et budgétisation sensibles au genre et de directives sur ↘ les marchés publics sensibles

au genre peuvent aussi aider à veiller à ce que l'infrastructure pertinente pour les femmes soit incluse dans les plans pour les bâtiments publics nouvellement construits, tels que les écoles ou les universités. Tandis qu'investir des pourcentages plus élevés du budget national dans une infrastructure à gains de temps ou modifier les directives de passation des marchés est plutôt un processus de moyen à long terme, les interventions au niveau méso et micro (telles que la construction d'installations sanitaires supplémentaires) peuvent être des activités à court terme. Au niveau méso, des institutions, telles que les banques, les centres de formation professionnelle ou des entreprises privées, devraient recevoir des conseils sur la façon d'améliorer l'environnement de travail des femmes, en investissant dans une infrastructure particulièrement pertinente pour les femmes. Pour qu'une institution investisse dans une propre structure de garde d'enfants, il faut qu'elle ait un nombre suffisant de femmes parmi son personnel ou ses stagiaires ayant des enfants du groupe d'âge correspondant. Si le nombre est insuffisant pour rendre une structure de garde d'enfants faisable, l'institution peut offrir aux femmes une allocation de garde d'enfants. Les femmes peuvent alors, à leur discrétion, utiliser cette allocation pour couvrir les frais de garde d'enfants pendant qu'elles sont au travail ou en classe. Si, par contre, le nombre de femmes qui utilisent les structures d'accueil de l'institution est suffisant, la qualité (par exemple en termes de personnel qualifié) est fondamentale.



⁸ Pauvreté de temps un concept développé dans les années 2000, signifie que certaines personnes, en particulier les femmes, ne disposent pas de suffisamment de temps pour se reposer et récupérer du travail (rémunéré et non rémunéré). Une infrastructure à gain de temps comprend donc toutes les solutions qui réduisent la pauvreté de temps d'une personne.

⁹ Millennium Project Task Force on Gender Equality (2005). Taking action: achieving gender equality and empowering women / Groupe de travail du Projet du Millénaire sur l'égalité des sexes (2005), Agir : réaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes : <http://www.unmillenniumproject.org/documents/Gender-complete.pdf>



COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

La GIZ peut :

- fournir des services consultatifs aux ministères sectoriels ou aux institutions économiques ;
- fournir des conseils techniques sur la façon de concevoir des bâtiments d'une manière sensible au genre ;
- prendre en charge les analyses d'impact sur les conditions de vie et la pauvreté (AICVP) de projets d'infrastructure à grande échelle.

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

Des éléments de preuve de différents pays indiquent que, lorsqu'un plus grand nombre de femmes occupe des postes de décision dans les organismes privés ou publics, il est plus probable que l'investissement dans une infrastructure particulièrement appropriée pour les femmes augmente.

L'institut de formation germano-Sri lankais

Le projet GIZ Formation Professionnelle dans le Nord (VTN) vise, sur mandat du BMZ, à améliorer la disponibilité d'un enseignement et d'une formation axés sur la demande dans le nord du Sri Lanka. En étroite coopération financière avec la banque allemande de développement, la Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), le projet VTN va bientôt ouvrir l'institut de formation germano-Sri lankais (SLGTI) à Kilinochchi. Le processus de planification du campus SLGTI a particulièrement mis l'accent sur l'inclusion d'une infrastructure revêtant une importance particulière pour les femmes. L'institut, qui devrait être achevé en 2016, fournira une formation à 600 stagiaires et comprend 60 places en dortoir pour les stagiaires de sexe féminin (logées dans un bâtiment séparé), un jardin d'enfants, et des toilettes pour Dames dans chaque bâtiment de formation et administratif.

SLGTI cherche à recruter des femmes en tant qu'enseignantes et personnel d'encadrement ou à les enrôler dans la formation de niveau avancé, à qualifications égales, les femmes étant privilégiées par rapport aux hommes. Pour encourager les femmes à se porter candidates à des postes et à participer à la formation de niveau avancé, SLGTI fait la promotion des possibilités d'emploi existantes et organise des événements d'information.

Source : Formation Professionnelle dans le Nord du Sri Lanka
<http://www.vtnaita.com>
 (en langue anglaise)

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

UN Millennium Project Task Force on Gender Equality (2005), Taking action: achieving gender equality and empowering women / Groupe de travail du Projet du Millénaire des Nations Unies sur l'égalité des sexes (2005), Agir : réaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes : <http://www.unmillenniumproject.org/documents/Gender-complete.pdf> (en langue anglaise)





Promouvoir l'égalité en politique et au sein des institutions

Renforcer les compétences des institutions en matière de genre

APERÇU

Un certain nombre d'évaluations des processus d'intégration du genre au sein des organisations a révélé que la compétence en matière de genre du personnel est un facteur clé de succès. La compétence « genre » consiste en trois éléments : la volonté, les connaissances et les aptitudes. Un mix de différentes activités, y compris des séances de sensibilisation, la formation et le coaching ainsi que le mentorat individuel sont donc nécessaires pour accroître la compétence en matière d'égalité aussi bien des décideurs que du personnel technique.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

Le résultat d'une plus grande compétence en matière de genre est une sensibilisation accrue et des changements de comportement qui se traduisent par une plus grande réactivité aux questions de genre sur les plans internes et externes.

PARTENAIRES POTENTIELS

Les membres du personnel des organisations partenaires (par exemple les ministères, les institutions publiques, telles que les écoles, les entreprises privées), y compris les décideurs et le personnel technique ainsi que les ONG.

L'OUTIL EN DÉTAIL

De nombreuses évaluations des processus d'intégration de la dimension genre ont montré que la volonté politique et l'engagement des décideurs d'une organisation sont cruciaux. C'est pourquoi les activités de sensibilisation doivent commencer au niveau de la direction. L'expérience a montré que les décideurs dans les institutions économiques, tels que les ministères des Finances, les banques ou les associations patronales, sont plus ouverts aux questions d'égalité si les gains économiques de l'égalité des sexes sont mis en évidence. Il est prouvé par des données solidement étayées que la réduction des inégalités entre les sexes, en particulier dans l'éducation et au niveau de la participation à la vie active, se traduit par des taux de croissance économique plus élevés au niveau macro¹⁰. La recherche montre également qu'au sein des entreprises privées, une structure de l'emploi affichant un meilleur équilibre entre les sexes se traduit par une plus grande productivité¹¹.

Les décideurs n'ont pas besoin de comprendre tous les détails techniques de l'expertise en matière de parité homme-femme pertinente pour leur travail. Une formation exhaustive à l'intégration du genre dans des domaines thématiques spécifiques, tels que ↘ l'alphabetisation financière sensible

au genre, ↘ des finances publiques soucieuses d'égalité des sexes ou ↘ la promotion de start-up sensible au genre, devrait principalement se concentrer sur le personnel technique cible. Le contenu de la formation dépendra fortement du type d'organisation et du groupe cible au sein de l'organisation recevant la formation. Pour maximiser le succès de la formation, celle-ci doit autant que possible se baser sur les propres documents de travail des groupes cibles (tels que les formulaires, directives, etc.), utiliser des techniques d'apprentissage des adultes et analyser les avantages potentiels et réalistes d'un équilibre renforcé entre les sexes au sein de l'institution en question. Cependant, même si la formation sur les questions de genre dans un domaine technique spécifique est menée d'une manière très interactive et si elle intègre beaucoup de travail individuel et de groupe sur des études de cas, les éléments de preuve démontrent clairement que la formation, tout en étant certainement nécessaire, ne suffit pas, à elle seule, à améliorer de façon durable la compétence en matière de genre. Il est donc utile de compléter la formation en genre par un coaching de suivi et une assistance techniques à la demande. Cela peut être fourni soit par des experts en matière de genre externes ou, le cas échéant, par les propres points focaux « genre » ou experts des questions de genre de l'organisation.

COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

La GIZ peut :

- organiser des événements de sensibilisation ;
- élaborer des fiches d'information ou des guides qui présentent une gamme complète d'arguments pour soutenir les activités de sensibilisation (« la valeur ajoutée de l'égalité des sexes dans le domaine en question ») ;
- organiser des formations sur les questions de genre ;
- créer un pool de formateurs en matière d'égalité entre les sexes par le biais d'un programme de formation des formateurs ;
- fournir un soutien continu de la part des experts en genre ;
- établir des réseaux des anciens.

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

Une stratégie à moyen terme est nécessaire au développement de l'expertise en matière de genre ; elle devrait comprendre des événements de sensibilisation, des séances de formation sur le genre offrant un degré progressivement plus élevé de détails techniques et être appuyée par un coaching ainsi que des services de conseils techniques.

10 Klasen, S. and Lamanna, F. (2008), The impact of gender inequality in education and employment on economic growth in developing countries: Updates and extensions, Discussion paper No 175, Ibero-America Institute for Economic Research, Göttingen

11 Fisher Ellison, S. and Mullin, W. P. (2014), Diversity, social goods provision and performance in the firm, Journal of Economics and Management Strategy



INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Wong, F., Hunter, C. and Mukhopadhyay, M. (2009), Facilitators guide for gender training, The Hague <http://www.facilitatorsguide.dk/overview-of-gender-training.html>

Wong, F. and Mukhopadhyay, M. (2007), Gender, Society & Development. Revisiting gender training – the making and remaking of gender knowledge, The Hague http://www.kit.nl/gender/wp-content/uploads/publications/1031_Gender-revisiting-web2.pdf (en langue anglaise)

Self-study online courses on gender analysis (2015) <http://www.gender-network.net/english/self-study-onlinecourses.html> (en langue anglaise)

Dutch Royal Tropical Institute (KIT) web resource on gender knowledge (2015) <http://www.kit.nl/gender/approaches/gender-knowledge/> (en langue anglaise)

Gender Toolkit for Centres of Advanced Technology and Training (2007) <http://www.bestpracticesfoundation.org/pdf/EngenderingVocationalEducation.pdf> (en langue anglaise)

Accroître les compétences en matière de genre en Inde

Le projet de promotion des services industriels et de l'emploi (2005-2008), sur mandat de l'Union européenne et des gouvernements des États du Karnataka et du Gujarat (Inde) et mis en œuvre par la GIZ, a soutenu plusieurs instituts de formation professionnelle privés et gouvernementaux. Un des objectifs du projet était de mettre en place pour ces instituts de formation soutenus une stratégie en faveur de l'égalité des sexes et d'accroître leurs compétences de genre.

Le processus visait à sensibiliser aux besoins des femmes sur le marché du travail et à entamer un dialogue sur l'intégration de la dimension genre dans l'EFTP. Le projet a fait établir par une ONG une expertise de sensibilisation au genre, en vue de réaliser des exercices de sensibilisation avec un certain nombre de groupes cibles – à savoir, des représentants des institutions de formation technique et de l'industrie, ainsi que des femmes et leurs familles. Le résultat souhaité était d'inculquer des changements d'attitude de façon généralisée : « l'industrie sera prête à embaucher plus de femmes, les institutions de formation technique seront plus disposées à inscrire et à former un plus grand nombre de femmes. Plus de femmes seront à leur tour prêtes à suivre une formation et les familles seront plus disposées à les y envoyer »¹².

Conjointement avec une ONG, le projet a résumé pour les centres de technologie avancée et de formation les approches, les recommandations et les expériences dans un ensemble d'outils axés sur l'égalité des sexes (<http://www.bestpracticesfoundation.org/gender-focus.php>) spécifiquement conçu pour l'EFTP.

Un des principaux enseignements tirés du travail de sensibilisation au genre est le fait que les approches de mise en œuvre doivent répondre aux attentes des groupes de parties prenantes impliqués. Les jeux et récits ne sont pas appropriés pour les entreprises industrielles et les institutions de formation technique, qui préfèrent des exercices, des présentations PowerPoint et des statistiques plus concrets. À l'inverse, les femmes et les familles préfèrent des méthodes plus participatives qui suscitent leur intérêt et retiennent leur attention. Des méthodes et instructions de mise en œuvre spécifiques pour chaque groupe de parties prenantes sont décrites en détail dans les modules de sensibilisation au genre de l'ensemble d'outils relatifs à l'égalité des sexes mentionnés plus haut.

Source : Enseignement et Formation Techniques et Professionnels – Inde <http://www.tvet-gizis.in>

12 Best Practices Foundation (2007), Gender Toolkit for Centres of Advanced Technology and Training / ensemble d'outils relatifs à l'égalité des sexes à l'attention des centres de technologie avancée et de formation, commandé par la coopération technique allemande (GTZ) de New Delhi et l'Industrial Services Network, New Delhi, Inde



Développement du secteur privé et politiques économiques

Gestion des finances publiques et budgétisation sensibles au genre

APERÇU

Le budget de l'État est l'un des outils les plus puissants du gouvernement et son utilisation reflète les priorités politiques de l'administration en termes monétaires. Toutefois, l'impact des dépenses publiques et des modèles de recouvrement de recettes n'est pas toujours indépendant du genre, mais diffère selon qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes, de filles ou de garçons. La budgétisation sensible au genre (BSG), ou, de manière plus générale, la gestion des finances publiques attentive à la question du genre, a donc gagné en importance, devenant un outil central pour la promotion de l'égalité des sexes et des droits des femmes dans les processus nationaux et locaux de planification et de budgétisation.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

Le résultat de la mise en œuvre de la BSG est un système de gestion financière qui intègre une perspective de genre dans toutes les étapes de la planification et du processus budgétaire. L'objectif est de veiller à ce que les priorités des hommes et des femmes soient également reflétées et que les deux sexes bénéficient équitablement des dépenses publiques et des modèles de recouvrement de recettes.

PARTENAIRES POTENTIELS

Le ministère des Finances, le ministère de la Planification du développement, les services de planification et budgétaires des ministères sectoriels, le ministère du Genre ou des Affaires féminines, les parlementaires, les organisations de la société civile, les instituts de statistiques et les instituts de recherche.

L'OUTIL EN DÉTAIL

La BSG a pour la première fois été au centre de l'attention dans le cadre du Programme d'action de Pékin de 1995. Depuis, des déclarations de développement plus générales, telles que la Déclaration de Doha sur le financement du développement (2008), ont également mis en évidence la BSG en tant qu'outil de promotion de l'égalité des sexes. Bref, la BSG vise à intégrer une perspective de genre dans toutes les étapes du processus de planification et de budgétisation d'un pays au niveau national et/ou local. Les incidences des dépenses publiques et des modèles de recouvrement des recettes sur les femmes et les hommes sont analysés afin de fournir des éléments de preuve suffisants pour des politiques et des réaffectations budgétaires plus équilibrés entre les sexes. Il n'y a pas de formule miracle pour la mise en œuvre de la BSG. Chacun des plus de 70 pays qui ont commencé à mettre en œuvre la BSG a, dans une certaine mesure, développé une gamme d'approches et d'outils en fonction de son système budgétaire et de son contexte socioculturel. Cependant, toutes ces initiatives doivent répondre à des questions similaires, telles que :

- Les femmes et les hommes tirent-ils un bénéfice équitable des dépenses publiques ?
- Les femmes et les hommes supportent-ils équitablement la charge des différentes formes de recettes publiques ?

- Les politiques publiques, y compris les politiques publiques de gestion financière, prennent-elles le travail non rémunéré des femmes en considération ?
- Les priorités et les besoins des femmes et des hommes se reflètent-ils de manière égale dans les politiques budgétaires ?
- Y a-t-il une représentation paritaire des femmes et des hommes aux postes de décision budgétaire ?

Pour que la BSG ne finisse pas en tant qu'activité ponctuelle, mais contribue plutôt à l'institutionnalisation d'une perspective de genre dans le système de gestion des finances publiques du pays, plusieurs interventions sont nécessaires à différents niveaux :

• Sensibilisation des fonctionnaires du secteur financier

Les ministères des Finances ont un rôle essentiel à jouer, en partie parce qu'ils décident sur les cadres de politique générale et en partie parce qu'ils ont l'expertise technique et accès aux données pertinentes. Les fonctionnaires responsables de la budgétisation ne saisissent cependant pas toujours la pertinence immédiate des aspects de genre. Les activités d'information et de sensibilisation devraient insister sur la corrélation entre les inégalités entre les sexes et la perte de potentiel en résultant au niveau de la croissance économique et de la réduction de la pauvreté (→ renforcement des compétences en matière de genre des institutions). En outre, la BSG aide les organismes budgétaires à comprendre, où va leur argent et qui a recours à leurs services. Cela augmente la transparence budgétaire, facilite l'utilisation plus efficace des ressources limitées et génère finalement une plus grande rentabilité de l'argent.

• Fournir des preuves

Les actions d'information et de sensibilisation doivent être étayées par des preuves qui montrent comment l'impact des dépenses publiques et du recouvrement des recettes n'est pas indépendant du genre. Il est donc utile de soutenir des études analytiques qui examineront ces questions et indiqueront également les avantages potentiels d'une gestion financière et d'une budgétisation sensibles au genre. À ce jour, divers outils d'analyse ont été proposés pour ce type d'études¹³. Le Rapport sur le développement mondial 2012 de la Banque mondiale contient des preuves de différents pays sur la façon dont l'égalité des sexes, la réduction de la pauvreté et la croissance économique sont étroitement liées¹⁴.

• Établir des liens avec les réformes de la gestion des finances publiques (GFP) en cours

De nombreux pays procèdent actuellement à l'introduction d'une planification financière à moyen terme et se dirigent vers un système de budgétisation par programme qui est transparent, assure la reddition de comptes et est axé sur les résultats. L'introduction de nouveaux systèmes de GFP offre l'opportunité d'intégrer, dès le début (lors de l'élaboration des formats, des manuels, des procédures, des lignes directrices, des programmes de formation, etc.), une perspective de genre.

13 Par exemple : les analyses de l'incidence sensibles au genre, les évaluations des bénéficiaires sous l'angle de l'égalité des sexes, les fiches d'appréciation citoyenne, les enquêtes de suivi des dépenses publiques et l'examen des dépenses publiques.

14 Banque mondiale (2011), Rapport sur le développement mondial 2012. Égalité entre les sexes et développement

- **Le développement des capacités des responsables de la planification et de la budgétisation**

Des cours et ateliers de formation spéciaux doivent être organisés à l'attention des responsables de la planification et de budgétisation. Il peut être utile de compléter la formation par un coaching subséquent en milieu de travail.

- **Fournir des conseils techniques aux instituts de statistiques**

Dans de nombreux pays, les statistiques nécessaires à la réalisation d'une analyse de genre du budget n'existent pas du tout (par exemple des données sur l'utilisation du temps) ou n'existent pas de manière différenciée selon les sexes. C'est pourquoi les instituts nationaux des statistiques et les instituts de recherche devraient être informés sur la meilleure façon de recueillir et d'analyser des données ventilées par sexe et sur l'utilisation du temps.

- **Renforcement de la société civile et des parlementaires**

La société civile et les parlementaires ont un rôle décisif à jouer en tant que chiens de garde à l'égard du gouvernement. En tant que tels, ils doivent avoir les capacités requises pour poser des questions pertinentes et obliger les gouvernements à rendre compte de leurs engagements en matière d'égalité des sexes.

COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

La GIZ peut :

- mener des activités de sensibilisation et soutenir des études et des discussions / ateliers multipartites qui mettraient en évidence les incidences sur le genre résultant des dépenses publiques et/ou des modèles de recouvrement des recettes ;
- développer les capacités (par la formation et le coaching de suivi continu) des parties prenantes, telles que les agents chargés de la planification et de la budgétisation au ministère des finances et aux ministères sectoriels, les organisations de la société civile, les instituts de recherche et les parlementaires ;
- fournir une assistance technique pour l'intégration du genre dans les réformes en cours de la gestion des finances publiques (par exemple la révision des nouveaux guides, manuels, directives, circulaires budgétaires, etc.) à partir d'une perspective de genre ;
- fournir un appui technique aux instituts nationaux de statistique pour la collecte et l'analyse des données ventilées par sexe.

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

Pour obtenir des résultats tangibles en matière d'égalité entre les sexes, une stratégie à moyen et long terme, comprenant des interventions à différents niveaux et impliquant un large éventail de parties prenantes, doit être développée, pour institutionnaliser la BSG au sein du ministère des Finances. Sans ce genre de stratégie en place, les activités de BSG pourraient tout simplement finir par être des interventions ponctuelles qui seraient rapidement abandonnées une fois que les fers de lance de la BSG quittent le ministère ou l'institution impliqué(e). L'expérience internationale a montré que les initiatives de BSG les plus efficaces et durables sont celles où le ministère responsable des affaires féminines et le ministère des Finances ont coopéré au sein du gouvernement et où une société civile efficace et/ou des parlementaires ont obligé le gouvernement à rendre compte.

Réduction des inégalités au Kosovo à travers une budgétisation sexospécifique

Bien que le cadre juridique, institutionnel et politique du Kosovo encourage fermement le principe de l'égalité des sexes, les inégalités entre les sexes persistent néanmoins et se reflètent dans un taux de participation des femmes au marché du travail le plus bas en Europe. La budgétisation sensible au genre a été identifiée comme une approche prometteuse pour réduire ces écarts entre les sexes. Le projet GIZ de réforme des systèmes de finances publiques soutient, sur mandat du BMZ, la mise en œuvre de la budgétisation sensible au genre au Kosovo par le biais d'une action pilote impliquant le Ministère du Travail et de la Protection sociale (MLSW) et une municipalité. Des analyses approfondies des budgets du MLSW et de la municipalité pilote ont donné lieu à des recommandations concrètes sur la façon de planifier et d'établir un budget d'une manière plus sensible au genre et de définir des objectifs spécifiques au genre, ainsi qu'à des propositions d'indicateurs pour mesurer les progrès réalisés. Ces recommandations et les données ventilées par sexe ont été prises en compte dans les projets de budget 2015 des deux entités. Des directives pratiques et faciles à suivre sur la façon de mettre en œuvre la BSG aux niveaux municipal et ministériel aident à transférer les connaissances acquises pertinentes à d'autres organismes budgétaires au Kosovo.

Source : Réforme des systèmes de finances publiques
<http://www.giz.de/en/worldwide/21119.html> (uniquement en langue anglaise ou allemande)

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

GIZ (2009), Institutional Requirements for Gender-Sensitive Budgeting / Exigences institutionnelles d'une budgétisation sensible au genre (BSG) GIZ, Eschborn (en langue anglaise)
http://www.gender-in-german-development.net/files/images/pdf/Gender_Mainstreaming/fs_en-institutional-requirements-for-gender-sensitive-budgeting.pdf

Site Web UN Women (2015)
<http://gender-financing.unwomen.org/fr>
 (en plusieurs langues, dont le français)

GTZ (2006), Manual for Training on Gender Responsive Budgeting/ Manuel de formation sur la budgétisation sensible au genre, GTZ, Eschborn, (en langue anglaise)
<https://www.ndi.org/files/Manual%20for%20Training%20on%20Gender%20Responsive%20Budgeting.pdf>



Développement du secteur privé et politiques économiques

Modèles et politiques macroéconomiques sensibles au genre

APERÇU

Les objectifs de politique macroéconomique, tels que les niveaux de stabilité des prix ou de l'emploi, sont généralement élaborés sur la base de pronostics et d'évaluations d'impact des politiques qui s'appuient, à leur tour, sur des modèles macroéconomiques. Tout modèle ne tenant pas compte des différences entre les sexes risque de mener à des objectifs politiques qui, soit ne parviennent pas à atteindre les résultats escomptés en négligeant le rôle du genre ou, pire encore, nuiront de manière disproportionnée aux femmes (par exemple, en augmentant leur pauvreté de temps)¹⁶. En principe, il existe deux façons différentes d'intégrer une approche différenciée selon les sexes dans les modèles macroéconomiques. D'une part, toutes les données qui sont liées à des acteurs économiques, tels que les modes de consommation, les taux de participation à la main-d'œuvre et les taux de salaire ou d'épargne, peuvent être ventilées par sexe. D'autre part, l'économie domestique non rémunérée, qui n'apparaît pas dans les statistiques économiques classiques, peut être ajoutée en tant que secteur supplémentaire.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

La modélisation macroéconomique sensible au genre peut contribuer à des décisions de politique publique qui ne nuisent pas de manière disproportionnée à l'un ou l'autre sexe. Cela signifie également que les dimensions sexospécifiques des politiques macro-économiques seront systématiquement prises en compte.



PARTENAIRES POTENTIELS

Les départements de recherche au sein du ministère des Finances, les unités responsables des prévisions macroéconomiques dans divers autres ministères et les instituts de recherche.

L'OUTIL EN DÉTAIL

Les politiques macroéconomiques tentent d'atteindre la stabilité des prix, le plein emploi et l'équilibre entre les importations et les exportations, à travers l'application de mesures fiscales, monétaires et de taux de change. Les décisions politiques sont souvent dérivées de modèles macroéconomiques basés sur de grands ensembles de données qui reflètent le comportement économique d'un pays (par exemple le pourcentage du revenu supplémentaire qui est mis en épargne) et sont donc conçues pour prédire les résultats économiques de différents scénarios politiques.

Bien que l'accent soit mis sur des variables largement agrégées — tels que le produit national brut, les investissements, l'épargne et la balance des paiements — les observations empiriques ont montré que l'impact des politiques macroéconomiques sur les ménages et les individus n'est pas neutre du point de vue des sexes. Les questions directrices suivantes peuvent aider à évaluer les incidences sexospécifiques des politiques macroéconomiques¹⁷ :

- Les politiques auront-elles un effet inflationniste ou déflationniste ? Quels sont les secteurs les plus affectés par l'inflation ou la déflation ? Sont-ce les femmes ou les hommes qui se retrouvent davantage dans ces secteurs ? De quelle manière les consommateurs et les consommatrices sont-ils ou elles touché(e)s par une hausse ou une baisse des prix ?
- Les politiques ont-elles un effet sur l'emploi dans son ensemble ? Quels sont les taux de participation des femmes et des hommes à la population active ? Quelle est la part respective des femmes et des hommes dans les secteurs de l'agriculture, de l'industrie manufacturière et des services ? Lequel de ces secteurs connaîtra une augmentation du taux d'emploi ou une réduction des opportunités d'emploi ?
- De quelle manière les taux de rémunération des femmes et des hommes seront-ils touchés ?
- Quels sont les secteurs les plus touchés par une dévaluation du taux de change ? Sont-ce des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre ou de capital, à forte intensité de main-d'œuvre féminine ou masculine ?
- Le taux d'épargne des femmes diffère-t-il de celui des hommes ? De quelle manière seront-ils affectés par les politiques macro-économiques ?
- Les comportements de consommation et d'investissement des femmes diffèrent-ils de ceux des hommes ? De quelle manière seront-ils affectés par les politiques macro-économiques ?

16 Pauvreté de temps un concept développé dans les années 2000, signifie que certaines personnes, en particulier les femmes, ne disposent pas de suffisamment de temps pour se reposer et récupérer du travail (rémunéré et non rémunéré).

17 Schneider, K. (2007), *Negotiating the Economics of PRS: a Reference Guide for the Non-Economist*, OECD/DAC Network on Gender Equality, Paris.



Au cours des dernières années, des efforts ont été entrepris pour commencer à intégrer une perspective de genre dans les modèles jusque-là aveugles aux questions de genre. En principe, il existe deux manières différentes d'augmenter la sensibilité au genre des modèles macroéconomiques : (a) en ventilant par sexe toutes les variables qui se réfèrent à des personnes (par exemple l'offre de travail, les salaires, les différents modes de consommation, les taux d'épargne, etc.) et en révélant ainsi les différences entre le comportement économique des femmes et celui des hommes (par exemple, différents profils d'épargne et de consommation); (b) en incluant de nouvelles variables pour représenter l'économie de soins non rémunérée. Les deux approches nécessiteront des données en séries chronologiques ventilées par sexe et/ou des données sur l'utilisation du temps, et constituent une activité à moyen et long terme. Les données d'utilisation du temps peuvent être collectées soit par le biais d'une enquête menée de manière isolée ou par l'intégration d'un module sur les modes d'utilisation du temps dans des enquêtes régulières, telles que les enquêtes sur les ménages. La Division des statistiques du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies¹⁸ publie une liste des pays qui ont mené un quelconque type d'enquête sur le budget-temps.

COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

La GIZ peut :

- sensibiliser les intervenants à la nécessité de rendre les modèles macro, sensibles au genre;
- fournir aux institutions en charge de la modélisation macro-économique des conseils techniques sur la macro-modélisation sensible au genre et renforcer leurs capacités;
- fournir des conseils techniques sur la collecte et l'analyse des données ventilées par sexe et des données sur l'utilisation du temps;
- apporter un appui à une enquête sur le budget-temps menée à l'échelle nationale.

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

La modélisation macroéconomique requiert des données chronologiques à long terme qui ne sont souvent pas encore disponibles ventilées par sexe. Il est tout autant nécessaire de disposer de données nationales sur l'utilisation du temps, que d'ajouter, en tant que secteur supplémentaire, le travail fourni dans l'économie domestique non rémunérée, qui n'apparaît pas dans les statistiques. La première étape vers une modélisation macroéconomique sensible au genre devra donc se concentrer sur la collecte et l'analyse de données économiques fiables, ventilées par sexe.

La collecte de données sur l'utilisation du temps au Bénin

La Commission économique pour l'Afrique des Nations Unies (CEA) a soutenu le développement de modèles macro- et micro-économiques sensibles au genre dans plusieurs pays africains. Ces modèles visent à analyser l'impact des politiques économiques sur les femmes et les hommes au niveau des ménages¹⁹.

Au Bénin, le projet de la GIZ « Conseils macroéconomiques pour la réduction de la pauvreté » fournit, sur mandat du BMZ, un appui à son partenaire pour le développement et la réalisation d'une enquête sur le budget-temps. Une fois que les données d'utilisation du temps seront disponibles, le gouvernement du Bénin recevra des conseils techniques sur la façon d'intégrer ces données dans ses modèles macroéconomiques.

Source : Conseils macroéconomiques pour la réduction de la pauvreté <http://www.giz.de/en/worldwide/27133.html> (en langue anglaise)

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Alexander, P. and Baden, S. (2000), Glossary on macroeconomics from a gender perspective – Report No 48, BRIDGE, Brighton, UK and GTZ, Eschborn (en langue anglaise)

<http://www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/reports/re48c.pdf>

United Nations Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division (2005), Guide to Producing Statistics on Time Use: Measuring Paid and Unpaid Work, New York City http://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesF/SeriesF_93e.pdf (en langue anglaise)

¹⁸ United Nations Statistics Division (2013), Allocation of time and time use / Division des statistiques des Nations Unies (2013), Répartition et utilisation du temps : <http://unstats.un.org/unsd/demographic/sconcerns/tuse/>

¹⁹ United Nations Economic Commission for Africa, African Centre for Gender and Development, A Guidebook for Mainstreaming Gender Perspectives and Household Production into National Statistics, Budgets and Policies in Africa



Développement du secteur privé et politiques économiques

Analyse et développement de la chaîne de valeur sensibles au genre

APERÇU

La chaîne de valeur (CV) d'un produit donné est la séquence des processus de production – de la fourniture d'intrants spécifiques et de la production primaire à la consommation finale, en passant par la transformation, la commercialisation et la vente au détail. Le développement d'une chaîne de valeur vise à améliorer le fonctionnement de ses processus ainsi que les normes de travail et la compétitivité de ses parties prenantes, afin de créer de nouveaux emplois décents et d'accroître la création d'emplois et les revenus. Une analyse de la chaîne de valeur fournit des informations de base pour le développement de la chaîne et recense tous les intervenants impliqués tout au long de la chaîne. Pour ce faire, les projets et les programmes mis en œuvre par la GIZ appliquent la méthodologie ValueLinks²⁰, une approche qui s'est avérée améliorer les performances de la chaîne de valeur. Les femmes font partie des chaînes de valeur à des niveaux différents : en tant que petites productrices, travailleuses, prestataires de services ou consommatrices. Cependant, elles sont souvent confrontées à des défis supplémentaires, que les hommes n'ont pas à surmonter ou qui restent invisibles. L'intégration d'une perspective de genre dans le choix et le processus de modernisation de la chaîne de valeur contribue à garantir que soient choisies les chaînes de valeur les plus susceptibles d'améliorer la situation économique des femmes. En outre, la réalisation d'une analyse de genre d'une chaîne de valeur particulière révélera les inégalités entre les sexes au sein des processus de transformation. L'analyse couvre les différents niveaux auxquels les hommes et les femmes participent à des chaînes de valeur ainsi que la manière dont les avantages de la participation sont répartis. Dans les approches de chaîne de valeur différenciée selon les sexes, chaque mesure de mise à niveau et de développement de la chaîne de valeur devrait également réfléchir aux autres mesures qui s'imposent pour améliorer la situation économique des femmes.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

L'analyse et le développement de la chaîne de valeur sensibles au genre aident à identifier les domaines et les mesures d'interventions prometteuses, non seulement pour améliorer les performances d'une chaîne de valeur et la commercialisation d'un produit ou d'un service spécifique, mais aussi pour renforcer l'autonomisation économique des femmes.

PARTENAIRES POTENTIELS

Le ministère du Développement / de la Planification économique ou de l'Industrie, les ministères chargés du genre et des affaires féminines, les ONG locales, les organisations professionnelles ainsi que les entreprises du secteur privé locales et internationales.

L'OUTIL EN DÉTAIL

Une analyse de la chaîne de valeur recense tous les acteurs (producteurs, entrepreneurs, institutions financières, consommateurs) impliqués dans les différentes étapes de la production d'un bien ou d'un service, afin d'identifier les faiblesses (par exemple une faible productivité, faible qualité) et les goulots d'étranglement. Sur la base de l'approche CV choisie, une stratégie peut être développée pour améliorer la chaîne de valeur d'un produit spécifique. Le processus d'analyse de la chaîne de valeur et d'élaboration d'une stratégie de mise à niveau prend, selon la complexité de la chaîne de valeur en question, environ deux à trois mois. Une analyse de la chaîne de valeur sensible au genre devrait donc être effectuée au début d'un projet / programme ou d'une nouvelle phase, dans la mesure où elle contribue à définir des mesures d'intervention concrètes de promotion de l'autonomisation des femmes.

Dans certaines chaînes de valeur, les femmes sont largement sous-représentées, en raison de politiques sectorielles nationales ou de l'acceptation culturelle. Dans d'autres, la participation des femmes est moins visible que celle des hommes, et les femmes ont tendance à être employées à des échelons inférieurs de la chaîne de valeur dans des emplois stéréotypés peu rémunérés et exigeants des qualifications minimales. Les femmes sont aussi souvent confrontées à des défis supplémentaires et à une discrimination en ce qui concerne le revenu et l'évolution de carrière, le harcèlement sexuel, le manque de reconnaissance en raison de barrières culturelles, ou l'incapacité d'acquérir et de posséder des biens. Les entreprises dirigées par des femmes souffrent souvent d'un manque d'accès égal au crédit, à la technologie, à l'information et aux marchés, ce qui se traduit par une productivité et des revenus plus faibles. Ces défis déterminent tant la performance de la chaîne de valeur que la répartition de ses bénéfices entre les sexes. C'est pourquoi chaque approche CV devrait inclure une analyse approfondie de la question du genre qui examine explicitement les rôles des femmes et des hommes à chaque étape de la chaîne de valeur. Une première étape dans le développement de la chaîne de valeur est la sélection d'une (ou plusieurs) chaîne(s) de valeur particulière(s). Dans une perspective de genre, il est important d'identifier la pertinence d'une chaîne de valeur pour la promotion de l'égalité des sexes, le pourcentage de femmes travaillant dans le secteur, etc. Une fois qu'une chaîne de valeur particulière est choisie, il convient de traiter les questions suivantes²¹ :

²⁰ International ValueLinks Association e.V.: <http://www.valuelinks.org/>

²¹ BMZ/GIZ (2013), Gender and Value Chains



1. De quelle manière les femmes et les hommes participent-ils à la chaîne de valeur? Quels sont leurs rôles et responsabilités? Quelles sont leurs connaissances spécifiques respectives? Interviennent-ils de manière égale dans les processus décisionnels?
2. Quels sont les avantages pour les femmes et pour les hommes d'une participation à la chaîne de valeur et comment ces avantages sont-ils exploités? Qui contrôle et décide de la manière dont les bénéfices sont utilisés et investis? Qui est en charge / responsable de l'utilisation et de l'investissement des bénéfices?
3. Quelles sont les chances des femmes d'être (mieux) intégrées dans les activités de la chaîne de valeur en ce qui concerne les liens horizontaux (relations au sein d'un stade de la chaîne, par exemple au sein d'une organisation, d'un groupe de producteurs ou de groupes d'entraide) et des liens verticaux (relations le long la chaîne de valeur avec différents acteurs impliqués à des stades plus ou moins élevés de la chaîne)?
4. Est-ce que les femmes ont accès aux services de la chaîne de valeur, tels que le crédit ou la formation, ainsi qu'aux intrants, à l'information et aux nouvelles technologies?
5. Quelle est la probabilité que les femmes finissent par être remplacées dans la chaîne de valeur et/ou perdent leur rôle et leur fonction traditionnels?

Le développement de la chaîne de valeur est un processus à plusieurs niveaux qui implique des interventions à différentes étapes et niveaux de la CV. Lors d'une ACV sensible au genre, il est essentiel d'inclure des aspects de genre à chaque étape de ce processus et de faire en sorte, par exemple, qu'il soit donné aux femmes entrepreneurs un égal accès à toute formation ou nouvelle technologie introduite dans le cadre du projet / programme.

COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

La GIZ peut :

- appuyer une analyse de chaînes de valeur spécifiques sensible au genre et élaborer des stratégies de genre pour des chaînes de valeur spécifiques ;
- collaborer avec les ONG locales et avec les ministères chargés du genre et des affaires féminines pour apporter un soutien et sensibiliser aux interventions spécifiques de genre ;
- transmettre des compétences de genre et fournir une assistance pour les activités sensibles au genre ;
- Soutenir des mesures / activités qui aident les femmes à améliorer leur participation à la chaîne de valeur — par exemple, à travers la participation à une formation (agricole), ↘ le soutien aux organisations professionnelles féminines et ↘ l'amélioration de leur alphabétisation financière.

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

- La certification des producteurs et des instruments connexes (tels que des pistes de vérification, des groupes d'apprentissage, des systèmes de contrôle et d'indicateurs internes) peut être un moyen efficace de recueillir des informations spécifiques au genre et de progresser sur les questions de genre.
- Le choix des chaînes de valeur à développer devrait refléter les domaines qui constituent une source importante d'emplois décents pour les femmes. Il est également important de se pencher sur de nouvelles possibilités d'emploi, susceptibles d'offrir aux femmes un meilleur avenir, par exemple dans l'industrie agroalimentaire à forte valeur ajoutée, axée sur l'exportation.
- L'analyse de la chaîne de valeur et l'identification en résultant des mesures de développement devraient veiller à ce que les connaissances et points de vue, aussi bien des femmes que des hommes, soient également pris en compte, dans la mesure où généralement ni les hommes ni les femmes n'ont une compréhension complète du fonctionnement de l'ensemble de la chaîne de valeur.



Développement du secteur privé et politiques économiques

Modèles et politiques macroéconomiques sensibles au genre

L'industrie laitière au Nicaragua

L'industrie laitière du Nicaragua assure la subsistance de centaines de milliers d'habitants ruraux pauvres. Un projet de développement de la chaîne de valeur, soutenue par la GIZ et Oxfam, a employé la méthode ValueLinks avec des instruments pour l'analyse de genre. Au cours d'une série de rencontres, des spécialistes du genre ont fourni des informations sur la chaîne de valeur des produits laitiers, en vue de sensibiliser aux différents rôles que jouent les femmes et les hommes dans chaque activité le long de la chaîne. Les séances ont porté sur les exigences de qualité et la répartition des tâches et ont abordé les services fournis aux femmes et aux hommes par la coopérative. Au cours de ces séances, une formation a par ailleurs été dispensée sur les compétences de communication, favorisant une amélioration de la communication avec les autres acteurs et organisations de la chaîne et une prise de décision commune des deux époux agissant en tant qu'unité opérationnelle. Ainsi, les femmes sont arrivées à comprendre, comment fonctionne une chaîne de valeur des produits laitiers et l'important rôle qu'elles y jouent, et les hommes sont devenus plus enclins à reconnaître la contribution des femmes à la production laitière. C'est ainsi que les femmes sont passées d'acteurs invisibles à des acteurs importants. Les coopératives ont également modifié leurs statuts pour faciliter l'adhésion des femmes en tant que membres à part entière ; la part des femmes est par la suite passée de 8% à 43%, certaines d'entre elles occupant même des postes de direction. Les femmes ont également commencé à mettre en avant leurs besoins et à demander des services, tels que l'accès aux prêts. À mesure que l'importance de leur rôle a été reconnue, les donateurs ont réorienté leurs stratégies en allouant davantage de ressources aux femmes.

Source : BMZ/GIZ (2013), Gender and value chain <http://www.giz.de/expertise/downloads/giz2012-en-gender-and-valuechains.pdf>



Analyse de la chaîne de valeur sensible au genre en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie

Le projet « Intégration économique des femmes dans la région MENA » (EconoWin) est centré sur l'analyse des chaînes de valeur sensibles au genre, en vue de promouvoir l'autonomisation économique des femmes. En collaboration avec le Projet Régional d'Habilitation Économique des Femmes (PRHEF) géré par Oxfam-Québec, sur mandat de l'Agence Canadienne de Développement International (ACDI), EconoWin a mené des analyses de chaîne de valeur sensibles au genre dans des sous-secteurs choisis dans quatre pays (Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie). Une attention particulière est accordée aux secteurs à potentiel de croissance élevé, où les femmes sont déjà actives en tant que salariées, gestionnaires ou entrepreneures ou dans lesquels il est possible de les réintégrer. Les ONG sont en train d'être formées sur le développement de la chaîne de valeur sensible au genre et de nouveaux projets aideront les femmes à adopter de nouveaux rôles améliorés dans la chaîne de valeur – que ce soit en tant que femmes entrepreneures, agricultrices ou travailleuses. Par exemple, en Égypte, l'entreprise socialement responsable SEKEM NatureTex forme, en coopération avec EconoWin, des femmes du village à produire des jouets pour bébés à partir de coton issu de culture biologique. Dans le même temps, les femmes travaillant dans l'entreprise sont encouragées à constituer un groupe pour faire entendre leur voix et bénéficient également d'une formation en développement de carrière.

Source : Intégration économique des femmes dans la région MENA <http://www.giz.de/en/worldwide/15981.html> (en langue anglaise)

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

BMZ/GIZ (2013), Gender and value chains, Bonn/Eschborn <http://www.giz.de/expertise/downloads/giz2012-en-gender-and-value-chains.pdf> (en langue anglaise)

Herr, M. and Muzira, T. (2009), Value Chain Development for Decent Work: A guide for private sector initiatives, governments and development organizations, International Labour Office, Geneva

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_115490.pdf (en langue anglaise)

Mayoux, L. and Mackie, G. (2008), Making the strongest link – a practical guide to mainstreaming gender analysis in value chain development, International Labour Organization Sub-Regional Office, Addis Ababa

http://ilo.org/empent/Publications/WCMS_106538/lang-en/index.htm (en langue anglaise)

Oxfam/GIZ (2012), The “Why, What and How” of Gender-Sensitive Value Chains: A Practical Guide, Amman <http://econowin.org/wp-content/uploads/2014/11/Oxfam-GSVC-Book.pdf> (en langue anglaise)

Website of International ValueLinks Association e.V. (2015) <http://www.valuelinks.org/> (en langue anglaise)



Développement du secteur privé et politiques économiques

Gestion de la diversité des genres / gestion des ressources humaines sensible au genre

APERÇU

Le terme « diversité des genres » décrit la création d'opportunités d'emploi égales pour les femmes et les hommes au sein des organisations. Dans le contexte d'une entreprise, la gestion de la diversité des genres implique d'organiser les processus clés de l'entreprise d'une manière sensible au genre. Tout cela est fondé sur l'hypothèse qu'une main-d'œuvre diversifiée est non seulement équitable, mais aussi bonne pour les affaires. La diversité des genres apporte à l'entreprise une plus grande acceptation interne et externe, améliore sa performance économique et ses relations avec les clients, et implique que les employé(e)s bénéficient de meilleures conditions de travail.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

Recourir à la gestion de la diversité des genres, en vue de garantir l'égalité des chances en matière d'emploi, a un impact positif direct sur l'emploi des femmes et la réalisation de leurs choix de vie : les entreprises emploient plus de femmes et leur fournissent de meilleures conditions d'emploi à long terme, en particulier après la maternité. En outre, un plus grand nombre d'employées bénéficie d'une promotion et obtient un poste de direction. Les politiques de diversité de genre rendent, dans le secteur privé, l'emploi plus attrayant pour les femmes, dans la mesure où les entreprises soutiendront, par exemple, leurs employées dans leurs efforts de concilier travail et obligations familiales, mettront en place des mécanismes pour contrer le harcèlement sexuel et amélioreront l'environnement de travail général en faveur des femmes. Dans le même temps, les entreprises en tirent également profit : le recrutement des femmes augmente le bassin de talents disponibles et les équipes mixtes contribuent à l'amélioration de la productivité, à l'innovation et à des concepts de marketing mieux ciblés, qui atteignent une clientèle plus diversifiée. En outre, les entreprises peuvent y gagner en se conformant ainsi à leurs engagements en matière de responsabilité sociale de l'entreprise et de durabilité environnementale.

PARTENAIRES POTENTIELS

Les organisations professionnelles, les chambres de commerce et les entreprises privées

L'OUTIL EN DÉTAIL

La gestion de la diversité des genres fait partie d'une approche plus globale de développement des ressources humaines qui considère la diversité des membres du personnel – quant au sexe, à l'âge, à l'origine ethnique, etc. – comme une ressource stratégique d'une entreprise. Tout comme toute forme de gestion de la diversité, elle reconnaît que les femmes et les hommes peuvent avoir différentes expériences de vie, compétences et talents, qui doivent être valorisés et appréciés.

Dans la pratique, la gestion de la diversité de genre implique une restructuration sexospécifique des processus liés aux ressources humaines, tels que veiller à ce que les processus de recrutement et de promotion soient exempts de tout préjugé sexiste. En outre, la gestion de la diversité des genres peut se traduire en actions spécifiques, favorisant les possibilités d'emploi des femmes, par exemple, la tenue de Journées spéciales « filles », la mise à disposition de structures de garde d'enfants ou la mise en œuvre d'un programme de mentorat pour les femmes dirigeantes. La gestion de la diversité de genre est un outil approprié pour des entreprises d'au moins 100 employé(e)s ayant un service des ressources humaines opérationnel.

Pour assurer la réussite à long terme des initiatives de diversité de genre, il est utile d'adopter une approche stratégique globale qui intervient dans différents domaines d'entreprise, tels que la culture d'entreprise, la gestion, les opérations, la communication et le suivi et l'évaluation (voir le tableau ci-dessous). Les cinq domaines d'entreprise guident l'analyse des enjeux de l'entreprise et l'élaboration de solutions.

Illustration 2 : Cinq domaines d'entreprise pour la gestion de la diversité des genres

Stratégie et culture d'entreprise	Intégrez la diversité des genres dans votre stratégie et culture d'entreprise pour souligner son importance et assurer son acceptation			
La Direction	Gagnez la Direction en tant que modèle de rôle et supporteur de la diversité de genre afin d'inspirer les employé(e)s et de défendre les décisions			
Les opérations	Réalisez des actions concrètes pour renforcer la diversité des genres au sein de votre entreprise ; champs d'action : <table border="1" data-bbox="976 1370 1449 1460"> <tbody> <tr> <td>Le recrutement des femmes dans le secteur privé</td> <td>Le maintien des employées</td> <td>L'avancement professionnel des femmes</td> </tr> </tbody> </table>	Le recrutement des femmes dans le secteur privé	Le maintien des employées	L'avancement professionnel des femmes
Le recrutement des femmes dans le secteur privé	Le maintien des employées	L'avancement professionnel des femmes		
La communication de l'entreprise	Communiquez à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise les actions mises en œuvre pour informer les employé(e)s sur l'avancement et rehaussez la réputation de votre entreprise			
Le contrôle	Surveillez et évaluez les efforts engagés en matière de diversité de genre pour en mesurer et en promouvoir les résultats			

Les principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies offrent de nouvelles orientations sur la manière de promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail, sur le marché et dans la communauté. Le sceau de l'égalité des sexes (GES) et de son système de certification des GES correspondant encouragent les entreprises à promouvoir, améliorer et surveiller la position des femmes dans leur effectif.



Développement du secteur privé et politiques économiques

Modèles et politiques macroéconomiques sensibles au genre

COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

- promouvoir les avantages inhérents à la gestion de la diversité des genres au sein des entreprises et des organisations professionnelles ;
- promouvoir l'adoption de codes de conduite, tels que les Principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies, par les chambres de commerce, les organisations professionnelles et les entreprises ;
- développer les capacités du personnel des ressources humaines des entreprises publiques et privées ainsi que des consultants locaux qui fournissent des conseils aux entreprises ;
- fournir des services consultatifs pour encadrer la mise en place et la mise en œuvre de projets de gestion de la diversité des genres et de politiques de ressources humaines sensibles au genre au sein des entreprises privées ;
- instaurer des partenariats public-privé pour la mise en œuvre de projets de diversité de genre d'entreprise ;
- soutenir des plates-formes permettant aux entreprises d'échanger leurs expériences ;
- fournir un soutien aux associations et aux fédérations leur permettant d'agir en tant que multiplicateurs pour la diversité des genres (par exemple en instaurant un service consultatif sur la gestion de la diversité des genres et en menant des actions de plaidoyer).

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

- Lorsque les entreprises sont prêtes à relever le défi de la gestion de la diversité de genre, elles ont besoin d'orientation sous forme de modèles de bonnes pratiques et de rôles.
- Les entreprises décident d'adopter la gestion de la diversité des genres pour toutes sortes de raisons : la nécessité de recruter des employés talentueux, le désir de garder les femmes au sein de l'effectif après un congé de maternité, pour réduire les coûts liés au roulement du personnel, la nécessité de répondre à des valeurs d'entreprise qui mettent l'accent sur l'égalité ou, dans certains cas, une pression externe à l'entreprise.
- Pour les employé(e)s, le principal avantage de ce genre d'initiative réside dans le fait de pouvoir mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.
- Les entreprises sont généralement beaucoup plus intéressées par la diversité des genres qu'on ne s'y attendrait et des sponsors peuvent se trouver à différents niveaux de la hiérarchie de l'entreprise.
- Des exemples locaux de bonnes pratiques pourraient être regroupés à l'avance pour servir de modèles nationaux, à partager en intra- et interentreprises.
- Il est important de préciser que le focus d'une gestion de la diversité de genre n'est pas sur la prestation de programmes élaborés ou d'envergure pour les femmes, mais sur l'élaboration de processus d'entreprise justes et équitables et des conditions de travail, tant pour les femmes que pour les hommes.
- L'impact de la gestion de la diversité des genres n'est pas seulement ressenti au sein des entreprises qui adoptent le concept. Des activités corporatives avec les écoles et les universités (à savoir pour attirer les filles et les jeunes femmes dans certains métiers) impactent la vie et les perspectives professionnelles des futures générations.





INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Klarsfeld, A., Booyens, L. A. E., Ng, E., Roper, I. and Tatli, A. (eds) (2014), *International Handbook on Diversity Management at Work, Country Perspectives on Diversity and Equal Treatment*, Edward Elgar Publishing Ltd, Cheltenham (en langue anglaise)

McKinsey (2013), *Women Matter 2013 – Gender diversity in top management: Moving corporate culture, moving boundaries*, Paris (en langue anglaise)

http://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/dotcom/homepage/2012_March_Women_Matter/PDF/WomenMatter%202013%20Report.ashx

Moss, C., Lewis, C. and Hwang, J. (2012), *UN Women Gender Equity Seal Certification System and Implementation Strategy*, Egypt (en langue anglaise)

<http://sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=1331#VRVhJFJ0yZl>

Website for Women's Empowerment Principles (en langue anglaise ou portugaise)

<http://weprinciples.org/Site/>

La gestion de la diversité de genre en tant qu'instrument destiné à promouvoir l'emploi des jeunes femmes dans les entreprises de la région MENA

Les pays de la région MENA ont un contingent de femmes talentueuses auxquelles ils peuvent faire appel, mais rares sont les femmes qui entrent sur le marché du travail après obtention du diplôme et encore plus rares sont celles qui restent actives, tout particulièrement dans les entreprises privées, après le mariage et la naissance des enfants. Le secteur privé, cependant, a un urgent besoin de personnel qualifié et se bat pour recruter des candidat(e)s approprié(e)s. Les politiques de diversité de genre d'un certain nombre d'entreprises d'Égypte, de Jordanie, du Maroc et de Tunisie aident ces entreprises à s'assurer les talents dont elles ont besoin et se traduisent par des taux d'emploi des femmes plus élevés et de meilleures conditions de travail.

Encourager les entreprises à faire un meilleur usage du bassin de talent féminin implique quatre étapes : (a) sensibiliser les entreprises et la communauté politique à l'importance économique de la diversité des genres sur le lieu de travail, (b) habiliter les consultants d'entreprises locaux à conseiller les entreprises qui entreprennent des initiatives de diversité des genres, (c) soutenir des entreprises privées choisies pour mettre en œuvre des initiatives d'entreprise de diversité de genre et (d) promouvoir des meilleures pratiques en matière de gestion de la diversité de genre dans l'ensemble du secteur des entreprises et parmi les décideurs.

Les partenariats public-privé pour des initiatives d'entreprise de diversité de genre sont au cœur du projet. Suite à un appel à propositions ouvert, un audit de la diversité des genres est mené dans des entreprises sélectionnées pour servir de base à des initiatives d'entreprise. Des projets d'entreprise sont conçus selon l'approche stratégique de l'entreprise. Chaque entreprise se fixe ses propres objectifs, soit pour augmenter le taux de recrutement de femmes ou le nombre de femmes occupant des postes de direction, soit pour baisser le taux de roulement volontaire des femmes, surtout après la maternité. Environ 16 mois après, les processus clés de l'entreprise sont réorganisés d'une manière sensible au genre. Une évaluation à l'achèvement du projet détermine par la suite si l'entreprise a atteint ses propres objectifs. Des partenariats avec les organisations professionnelles locales sont destinés à intégrer, à long terme, la gestion de la diversité des genres dans le secteur privé. Des échanges régionaux entre les partenaires du projet dans les quatre pays participants renforcent la dynamique du changement.

Source : Intégration économique des femmes dans la région MENA <http://econowin.org/competition/>



Développement du secteur privé et politiques économiques

La promotion de l'entrepreneuriat féminin

APERÇU

Les entreprises privées sont l'une des forces motrices du développement économique durable. Toutefois, les données sur l'entrepreneuriat révèlent que, globalement, les femmes sont en moyenne moins susceptibles de lancer une entreprise. Lorsqu'elles le font, les entreprises de femmes ont tendance à être plus petites, surreprésentées dans le secteur informel et sous-représentées dans les secteurs offrant des perspectives de croissance prometteuses. Cela est dû aux innombrables contraintes auxquelles sont confrontées les femmes en matière d'accès au crédit, à la technologie, à l'information et aux marchés ainsi que pour gérer leurs responsabilités liées à la garde des enfants et les normes sociales qui peuvent restreindre leur mobilité. C'est pourquoi toute mesure adoptée pour promouvoir les start-ups doit également tenir compte des différences entre les sexes. Par exemple, il peut être nécessaire de créer un fonds de démarrage spécifique pour les entreprises dirigées par des femmes ou des formations destinées aux femmes.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

Le résultat à court terme est un pourcentage plus élevé de nouvelles entreprises dirigées par des femmes. À long terme, cela se traduira par des revenus plus élevés et plus d'emplois, non seulement pour les femmes entrepreneurs, mais aussi pour les salariées. Plusieurs études empiriques indiquent qu'un plus grand nombre de femmes est employé dans les entreprises dirigées par des femmes que dans les entreprises dirigées par des hommes. C'est pourquoi, quand un plus grand nombre de nouvelles entreprises sont créées par des femmes, il en résulte plus de possibilités d'emploi pour les femmes en général.

PARTENAIRES POTENTIELS

Le ministère du Commerce, les chambres de commerce, les organisations professionnelles de femmes, les centres de formation professionnelle, les écoles de commerce, les institutions financières et les prestataires publics ou privés de services de démarrage, tels que les réseaux d'investisseurs providentiels.

L'OUTIL EN DÉTAIL

La grande majorité des femmes propriétaires d'entreprises dirige des petites et microentreprises, et le fait demeure que moins de 5% des PDG des grandes entreprises du monde sont des femmes²². À l'échelle mondiale, seulement 37,1% de toutes les entreprises appartiennent à des femmes et seulement 18,4% ont une femme dans une position de top management²³.

Ces moyennes cachent d'énormes variations régionales²⁴.

Dans de nombreuses régions, les femmes entrepreneurs sont confrontées à des contraintes plus sévères que leurs pairs de sexe masculin – par exemple, en ce qui concerne l'accès au crédit, à la technologie, à l'information et aux marchés.

En outre, les responsabilités familiales et les normes sociales peuvent limiter la mobilité des femmes et influencer leur choix

du secteur. En moyenne, les femmes sont sous-représentées dans des secteurs comme la biotechnologie et les énergies renouvelables, qui ont un fort potentiel de croissance future. Ces contraintes peuvent limiter les possibilités des femmes qui cherchent à démarrer de nouvelles entreprises et à créer des emplois.

Une variété d'instruments et de méthodologies est utilisée pour favoriser le démarrage de nouvelles entreprises :

- une formation en gestion d'entreprise;
- des services d'aide au développement des entreprises;
- la fourniture de crédit et financement d'investissements (↳ produits et services financiers sensibles au genre);
- des programmes de mentorat (↳ coaching de femmes à femmes);
- la mise en place de pépinières d'entreprises pour fournir une infrastructure – tels que les bureaux, les services de TIC, l'équipement technique et des services de bureau – qui peut être fournie gratuitement ou à des taux inférieurs à ceux du marché;
- un soutien à la commercialisation, y compris la participation à des foires commerciales;
- un soutien aux réseaux (↳ soutien aux organisations professionnelles de femmes).

Ces instruments doivent répondre aux priorités et besoins aussi bien des femmes que des hommes, afin d'assurer que les femmes aient un accès égal à ces services et en bénéficient de manière égale. Dans la mesure où les femmes ont en moyenne un niveau d'éducation et de formation technique /professionnelle plus bas que celui des hommes, le contenu et les méthodes de formation doivent être adaptés en conséquence. Compte tenu des énormes disparités régionales au niveau de la représentation des femmes en tant que propriétaires d'entreprises privées, une approche adaptée au contexte et sensible aux spécificités culturelles est toujours requise. Dans de nombreux pays, les contraintes normatives et les attitudes sociales fondées sur des croyances culturelles et religieuses ne sont pas favorables à l'idée de femmes entrepreneurs en général ou dans des secteurs particuliers, considérés à prédominance masculine. Afin de surmonter les stéréotypes et de dépasser ce genre de ségrégation professionnelle, des mesures, telles que ↳ des campagnes médiatiques ou des ↳ programmes de mentorat, peuvent se révéler efficaces. En outre, ↳ des investissements dans des infrastructures de gain de temps peuvent être nécessaires pour permettre aux femmes de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et responsabilités familiales.

COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

La GIZ peut :

- prendre en charge des études de référence (analyses de genre) pour comprendre les différences entre les sexes;
- soutenir les services de développement des entreprises qui répondent aux besoins spécifiques des femmes entrepreneurs;

22 ILO (2015), Women in Business and Management: Gaining momentum.

23 World Bank Group. Enterprise Surveys : <http://www.enterprisesurveys.org/Data/ExploreTopics/gender>

24 La région Asie de l'Est et du Pacifique a la plus forte représentation de femmes (58,7% de femmes propriétaires et 29,3% de femmes dirigeantes) et la région du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord la plus faible (6,6% de femmes propriétaires et 1,2% de femmes à des postes de direction).

- assurer un perfectionnement des compétences, le renforcement des capacités et la formation aux questions financières des femmes entrepreneurs;
- organiser un concours d'entreprises en phase de démarrage pour les femmes entrepreneurs;
- créer un fonds de financement initial pour les femmes entrepreneurs.

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

Un document d'information de l'OIT sur le développement de l'entrepreneuriat féminin fournit des indications précieuses

sur l'efficacité des interventions de développement de l'entrepreneuriat à l'attention des femmes entrepreneurs. Le document montre que pour soutenir la création d'entreprises par des femmes, il est plus efficace de leur proposer une formation combinant des rudiments des affaires et des finances que de leur dispenser des formations séparées en finance ou en gestion d'entreprise. Afin de favoriser efficacement le succès commercial des femmes entrepreneurs au niveau des microentreprises, les interventions devraient résoudre, en plus du problème de l'accès limité au financement et aux compétences commerciales, d'autres obstacles à l'entrepreneuriat féminin.

Formation, conseils et renforcement des capacités managériales des femmes entrepreneurs et dirigeantes de PME au Maroc

En 2009, l'Agence Nationale pour la Promotion des Petites et Moyennes Entreprises (ANPME) du Maroc et la GIZ ont lancé, au Maroc, le Projet « entre-elles en Régions » pour former, conseiller et renforcer les capacités managériales des femmes entrepreneurs et dirigeantes de PME. Le projet portait sur 80 entreprises dirigées par des femmes dans quatre régions et cherchait à renforcer les compétences des femmes entrepreneurs. Les principaux objectifs étaient : (a) soutenir le développement de l'entrepreneuriat féminin dans les régions en dehors des grandes zones urbaines de Casablanca et Rabat qui ont une concentration d'entreprises et PME dirigées par des femmes, et (b) guider et former les dirigeantes de PME au cours de la phase de post-crédation, qui est la phase la plus critique, au cours de laquelle de nombreuses entreprises échouent. Les activités du programme peuvent être regroupées en six domaines : la préparation et la sélection des femmes entrepreneurs ; un exercice de diagnostic initial ; l'offre de formation couvrant tous les domaines concernés (marketing, management, techniques de négociation, assurance de la qualité, les ressources humaines, la gestion du temps, la comptabilité, etc.) ; le coaching individuel ; la création de réseaux de femmes entrepreneurs dans les régions en question ; et l'évaluation des résultats.

Le programme a eu des effets positifs sur plusieurs indicateurs de performance d'entreprises dirigées par des femmes : 75% des bénéficiaires du programme ont connu une augmentation des investissements (matériaux, équipements, etc.) et du nombre de clients, et 54% ont mentionné une hausse du chiffre d'affaires. En outre, le ratio d'endettement (près de 36%) était inférieur à celui généralement observé chez les

PME. Compte tenu de son succès, le programme a été étendu en y intégrant 40 autres entreprises dirigées par des femmes.

Source : GIZ Maroc <http://www.giz.de/en/worldwide/340.html> (en langue anglaise)

Formation pour entreprises en démarrage comprenant des éléments de compétences sociales au Kosovo

Le projet de la GIZ au Kosovo « Promotion de la compétitivité du secteur privé dans les zones rurales » favorise, sur mandat du BMZ, des start-ups potentielles à l'université en assurant une formation sur le démarrage d'une entreprise et les compétences générales / sociales. L'objectif du projet est de renforcer les compétences des participant(e)s pour leur permettre de surmonter les obstacles socioculturels liés au genre et d'élaborer des plans d'affaires. En collaboration avec la Chambre de commerce du Kosovo, la GIZ a formé des formateurs pour transmettre un certain nombre de modules pertinents pour ceux et celles qui démarrent leur propre entreprise : compétences en communication, techniques de négociation, recherche marketing, communication marketing, gestion des ressources humaines, comptabilité et rédaction d'un plan d'affaires. La formation est suivie d'un stage d'un mois, appuyé, tout au long de la phase de démarrage, par un mentorat assuré par une femme entrepreneur ayant réussi. Au total, 19 femmes ont suivi la formation et le stage et obtenu un certificat. Leurs idées d'affaires concrètes ont été traduites en plans d'affaires, dont 30% sont actuellement mis en œuvre.

Source : Promouvoir des secteurs économiques dans les zones rurales <http://www.giz.de/en/worldwide/29972.html>

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

ILO (2010), Identification of Economic Opportunities for Women's Groups and Communities, Geneva http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_116283.pdf (en langue anglaise)

Les outils DEF/WED pour le Développement de l'entrepreneuriat féminin de l'OIT

<http://ilo.org/empent/areas/womens-entrepreneurship-development-wed/lang--fr/index.htm> (en langue française)

ILO (2004), Gender and Entrepreneurship Together. GET Ahead for Women in Enterprise: Training Package and Resource Kit, International Labour Office, Subregional Office for East Asia, Bangkok

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_116100.pdf (en langue anglaise)

ILO (2014), Effectiveness of Entrepreneurship Development interventions on Women Entrepreneurs http://www.ilo.org/empent/areas/womens-entrepreneurship-development-wed/WCMS_329356/lang--en/index.htm (en langue anglaise)

GIZ (2012), Start-up promotion instruments in OECD countries and their application in developing countries, Eschborn (en langue anglaise)

<http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/start-up-promotion2012.pdf>

Vossenbergh, Saskia (2013), Women Entrepreneurship Promotion in Developing Countries: What explains the gender gap in entrepreneurship and how to close it?, Maastricht School of Management, The Netherlands (en langue anglaise) <http://www.msm.nl/resources/uploads/2014/02/MSM->



Développement du secteur privé et politiques économiques

Sensibiliser les femmes à leurs droits sur le lieu de travail

APERÇU

Les femmes représentent la majorité des travailleurs dans les industries d'exportation à forte intensité de main-d'œuvre, telles que le secteur de l'habillement ou de l'électronique, dans lesquels les conditions de travail sont souvent mauvaises, les salaires extrêmement bas et les droits fondamentaux au travail ignorés. Dans ce type d'emplois faiblement rémunérés et précaires, les femmes sont sous-représentées dans les syndicats et ne savent souvent pas quels sont leurs droits fondamentaux du travail et comment les faire valoir. Les actions de sensibilisation et la formation fournissent aux femmes des outils leur permettant de faire valoir leurs droits fondamentaux et ainsi, d'améliorer leurs conditions de travail.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

Le résultat est que davantage de femmes connaissent leurs droits du travail, ce qui leur permet de mieux les défendre face à leurs employeurs et de renforcer leur pouvoir de négociation. Il est également probable que les femmes qui sont devenues plus autonomes dans leur contexte de travail acquerront plus de confiance en elles lorsqu'il s'agit de prendre des décisions au sein de la famille et de la communauté.

PARTENAIRES POTENTIELS

Les entreprises multinationales, les entrepreneurs locaux, les fournisseurs / producteurs et leurs associations, les acheteurs internationaux et locaux, les travailleurs, les syndicats et les ONG, les associations de consommateurs, les ministères et les réseaux nationaux / sections nationales des organisations internationales, telles que Global Compact.

L'OUTIL EN DÉTAIL

Les industries d'exportation à forte intensité de main-d'œuvre, dont la compétitivité sur le marché mondial repose sur des bas salaires, sont fortement tributaires d'une main-d'œuvre bon marché féminine. Elles offrent un emploi aux femmes qui sont généralement peu instruites et formées, et ne sont ni représentées par des syndicats ni conscientes de leurs droits fondamentaux du travail en termes d'heures de travail, de congé de maternité, de salaire minimum, de prestations de sécurité sociale, de congé annuel, etc. Les conditions de travail dans les usines de ces industries sont souvent très mauvaises et les incidents (parfois mortels) sont quotidiens.

Diverses méthodes peuvent être utilisées pour améliorer les connaissances des femmes sur leurs droits fondamentaux et accroître leur autonomie :

- Des campagnes de sensibilisation portant sur les formes existantes de discrimination, les dispositions du droit du travail et les moyens d'application de la loi ;
- La formation des travailleuses par des organisations locales ou des pairs travailleuses formées ;
- La mise à disposition d'un espace où les femmes peuvent se réunir et apprendre ensemble.

En outre, un processus de certification d'usines particulières pourrait inciter les employeurs à adhérer à des critères et à des normes relatives aux conditions de travail, à l'égalité de rémunération et à l'existence d'approches de gestion de la diversité des genres.

COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

La GIZ peut :

- soutenir la préparation et l'exécution de manifestations de sensibilisation ;
- préparer et diffuser du matériel d'information (par exemple des brochures, films, etc.) sur la législation du travail ;
- soutenir le processus de certification de l'usine ;
- soutenir l'élaboration de codes de conduite de l'entreprise.

LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Les moyens traditionnels de divertissement, tels que les jeux locaux et le théâtre, se sont avérés être de bonnes approches pour la diffusion d'informations sur les droits des femmes au travail, dans la mesure où ils combinent des activités de loisirs avec l'apprentissage.

Le programme de Promotion des Normes Sociales et Environnementales (PNSE) dans Industrie au Bangladesh

Au Bangladesh, l'industrie du prêt-à-porter procure des emplois directs à plus de quatre millions de personnes, dont 80% de femmes en situation de pauvreté qui avant de travailler dans l'industrie de l'habillement n'avaient pas accès à des possibilités d'emploi formel. Alors que la plupart des travailleuses sont maintenues bloquées dans des emplois mal rémunérés de première ligne, les hommes occupent principalement des postes de cadres intermédiaires et supérieurs. La majorité de ces travailleuses continue à ignorer et à être mal informée sur la législation du travail en ce qui concerne, entre autres, les heures de travail, les heures supplémentaires, les prestations de maternité, les structures de garderies, les droits d'égalité de rémunération et la prévention du harcèlement sexuel. Le programme conjoint de coopération technique de promotion des normes sociales et environnementales dans l'industrie, financé par les gouvernements du Bangladesh et de l'Allemagne et mis en œuvre par la GIZ, vise à améliorer substantiellement les normes sociales, environnementales et de production de l'industrie du prêt-à-porter au Bangladesh et d'accroître les connaissances des femmes sur leurs droits. À travers ses ONG partenaires, le programme a mis en place des « Nari Moncho » ou des cafés pour femmes – une idée simple, mais extraordinaire. Après une journée de dur labeur, les travailleuses de l'habillement se réunissent dans le café, où elles peuvent se détendre et se livrer à un peu de « adda » ou bavardage. Dans cet environnement tranquille, les femmes peuvent en apprendre davantage sur leurs droits et leurs responsabilités ainsi que sur la sécurité au travail, par la formation ou l'info-divertissement à travers des jeux de rôle ou des représentations théâtrales. Chaque semaine, environ 300 travailleuses de l'habillement se rendent à chacun des cafés ; près de 200.000 travailleuses ont été formées de cette façon. Les travailleuses en visite au café peuvent également solliciter un avis légal sur des conflits de travail et des disputes familiales.

Source : Promotion des Normes Sociales et Environnementales dans l'industrie <http://www.psesbd.org>



INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

ILO (2006), ABC of Women Worker's Rights and Gender Equality, Geneva
http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_087314/lang--en/index.htm (en langue anglaise)

INEF (2011), Gender and Corporate Responsibility in Global Production Networks, Wrap-up of workshop results, Berlin (en langue anglaise)
http://www.humanrights-business.org/files/inef_gender_summary_workshop.pdf

GIZ webpage (2015) on the Promotion of social and environmental standards in the industry
<http://www.psesbd.org/> (en langue anglaise)



Développement du secteur privé et politiques économiques

Appui aux organisations professionnelles féminines

APERÇU

Les femmes possèdent et gèrent de façon disproportionnée de petites et très petites entreprises qui manquent souvent de compétences, de connaissances, d'accès aux marchés, d'information commerciale, etc., dont elles ont besoin pour prospérer. Adhérer à une organisation professionnelle féminine pourrait permettre aux entreprises dirigées par des femmes de bénéficier d'économies d'échelle et de mieux défendre leurs intérêts. Les organisations professionnelles féminines sont des réseaux d'entreprises dirigées par des femmes qui représentent leurs membres dans les instances officielles, défendent leurs intérêts par le biais d'activités de lobbying et de plaidoyer et leur fournissent des services, tels que la formation, des conseils professionnels, des services d'assistance ou des informations commerciales. Fournir un appui aux organisations professionnelles féminines dans ces domaines les aide à améliorer leur impact et, de ce fait, à être d'une plus grande utilité pour leurs membres.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

Cette initiative permet aux organisations professionnelles féminines de mieux défendre les intérêts de leurs organisations membres et de leur fournir des services de qualité. L'impact attendu est que les bénéficiaires des services des organisations professionnelles féminines connaissent une productivité et une performance accrues.

PARTENAIRES POTENTIELS

Les organisations professionnelles féminines, les entreprises individuelles, les chambres de commerce et les instituts.

L'OUTIL EN DÉTAIL

Les organisations professionnelles féminines sont des réseaux réservés aux membres d'entreprises dirigées par des femmes qui promeuvent les intérêts communs de leurs membres, par exemple, en améliorant l'accès au financement ou en négociant avec les gouvernements pour améliorer les politiques, les stratégies, les procédures administratives et l'environnement des affaires pour les femmes en général. Outre les activités de lobbying et de plaidoyer, les organisations professionnelles féminines offrent également des formations et des conseils d'affaires pour améliorer la performance des entreprises membres.

Au départ, une évaluation des besoins de l'organisation professionnelle féminine prise en charge doit être effectuée, afin d'identifier ses forces et ses faiblesses. Sur la base des résultats, un programme de développement des capacités sera ensuite développé, qui englobera des formations et des conseils techniques dans les domaines suivants :

- gouvernance et leadership – par exemple les techniques de négociation, les stratégies de plaidoyer et les stratégies de communication ;
- services et formation – par exemple la prestation de services, la formation des membres dans des domaines comme l'élaboration d'un plan d'affaires, le marketing, la finance (y compris la comptabilité et des plans d'épargne) et les impôts, le mentorat d'affaires, la formation et l'éducation sur le cadre juridique et les droits fondamentaux ;
- planification stratégique – par exemple la planification stratégique et opérationnelle, le financement, etc.

COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

La GIZ peut :

- fournir un appui à la mise en œuvre d'une évaluation des besoins et à l'élaboration d'une stratégie de renforcement des capacités ;
- prendre en charge la prestation de formation pour les organisations professionnelles féminines ;
- renforcer les capacités administratives, organisationnelles, techniques et financières des nouvelles et anciennes associations ;
- assister les organisations professionnelles féminines dans leurs efforts de développement de services aux membres appropriés.

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

Pour être efficace, l'OIT identifie les sujets suivants comme facteurs de succès pour les organisations professionnelles féminines :

- une solide structure de gouvernance et des membres du conseil d'administration visionnaires ;
- un financement suffisant et flexible ;
- une base de membres active et diversifiée ;
- des liens communautaires efficaces et des partenariats de collaboration ;
- une capacité de gestion suffisante pour assurer les services, y compris les fonctions de développement marketing / des affaires et de comptabilité ;
- une formation pertinente et la prestation de services aux membres et non-membres ;
- une bonne stratégie de communication²⁵.



Le soutien des femmes entrepreneurs dans les pays en développement à travers le programme CHANCE de la GIZ est une manière de promouvoir l'égalité économique et, par là même, de lutter contre la pauvreté

Le projet Chambre et Réseau et Coopération consultatifs pour les femmes entrepreneurs (CHANCE) dans les régions de la Communauté de développement d'Afrique australe (CDAA) et de l'Association sud-asiatique de coopération régionale (ASACR) est un projet de développement des capacités humaines mis en œuvre par la GIZ.

Travaillant avec des intermédiaires, tels que les associations de femmes chefs d'entreprises, des institutions de conseils et de formation professionnelle pour les PME, les chambres de commerce et les organisations de commerce équitable, le projet suit une double approche qui combine une formation sur mesure avec des activités de dialogue et de réseautage. En Inde et en Afrique du Sud cela englobait le fait de proposer aux associations de femmes chefs d'entreprises une formation sur le démarrage, le développement et la gestion d'une entreprise. À travers la promotion du dialogue et l'organisation d'événements de réseautage régionaux et internationaux, le projet a également créé une plate-forme pour les femmes d'affaires et diverses associations féminines, afin qu'elles échangent leurs connaissances et expériences.

Source : Programme CHANCE <https://gc21.giz.de/ibt/var/app/wp342P/1522/index.php/organisations/?lang=en>



INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

ILO (2014), Women Entrepreneurs' Associations Capacity Building Guide, Geneva
http://www.ilo.org/empent/areas/womens-entrepreneurship-development-wed/WCMS_248603/lang-en/index.htm (en langue anglaise)

ILO (2010), Building Women Entrepreneurs' Associations: A Participants Guide, Geneva
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_171830.pdf (en langue anglaise)

ILO (2002), Identification of Economic Opportunities for Women's Groups and Communities, Geneva
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_116283.pdf (en langue anglaise)





EFTP et marché du travail

Analyse de l'emploi et du marché du travail tenant compte du genre

APERÇU

La GIZ a récemment développé l'outil d'analyse de l'emploi et du marché du travail (ELMA) pour préparer le terrain pour des interventions liées à la promotion de l'emploi. L'outil analyse en détail les performances économiques et les conditions-cadres générales d'emploi ainsi que les trois dimensions de la demande et de l'offre de main-d'œuvre et des processus d'adéquation sur le marché du travail. L'égalité entre les sexes est intégrée en tant que thème transversal tout au long de l'analyse, mais peut, le cas échéant, aussi être traitée en tant que sujet de réflexion à part entière.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

L'objectif d'une ELMA est de comprendre les causes d'une situation spécifique de l'emploi dans un pays donné et les principaux défis à la création d'emplois, puis de proposer des domaines d'intervention spécifiques pour améliorer cette situation. Dans la plupart des pays, les femmes et les hommes diffèrent en termes d'éducation, d'expérience professionnelle et de contraintes à l'emploi. Une ELMA sensible au genre vise à faire en sorte que les différentes situations des femmes et des hommes soient prises en compte, afin que les femmes et les hommes bénéficient également des interventions de promotion de l'emploi sur la base des conclusions d'une ELMA. Dans de nombreux pays partenaires, l'augmentation de l'emploi des femmes a le potentiel d'améliorer le développement socio-économique des ménages et l'économie en général.

PARTENAIRES POTENTIELS

Les acteurs impliqués dans les politiques de l'emploi (tel que le ministre du Travail), les associations professionnelles, les chercheurs et autres bailleurs de fonds.

L'OUTIL EN DÉTAIL

Dans ses efforts de promotion de l'emploi, la coopération allemande au développement poursuit une approche intégrée et multidimensionnelle qui se concentre sur l'offre et la demande sur le marché du travail ainsi que sur les politiques actives du marché du travail et les instruments de politique de l'emploi. ELMA est un outil pour diagnostiquer les problèmes en matière d'emploi survenant dans ces domaines. Sa principale méthode d'enquête est la recherche qualitative, qui devrait être complétée par des analyses quantitatives des tendances passées et futures existantes par rapport aux indicateurs économiques et du marché du travail. ELMA comprend cinq étapes, chacune traitant des questions directrices spécifiques résumées ci-dessous²⁶.

Une ELMA en cinq étapes

(a) **Quel est le potentiel de base de création d'emplois dans un pays ?**

Objectifs : comprendre les facteurs fondamentaux qui influent sur la demande et l'offre de main-d'œuvre ; déterminer le degré et l'intensité des problèmes d'emploi auxquels sont confrontés les hommes et les femmes.

(b) **Qu'est-ce qui empêche les entreprises d'exiger plus de travail ?**

Objectifs : déterminer le climat des affaires en général et plus en détail pour des secteurs spécifiques (y compris les préjugés sexistes qui affectent ces secteurs) ; identifier les contraintes les plus pertinentes qui font obstacle à l'expansion d'une entreprise.

(c) **Qu'est-ce qui empêche la population active d'offrir (en quantité suffisante) les compétences nécessaires ?**

Objectifs : évaluer le problème de l'inadéquation des compétences ; identifier les défis majeurs dans le système d'éducation (pour les femmes et les hommes) qui entravent l'offre de main-d'œuvre qualifiée.

(d) **De quelle manière les institutions, les réglementations et les politiques du marché du travail impactent-ils sur le processus de concordance ?**

Objectifs : comprendre les principaux facteurs qui influent sur la formation des salaires, par exemple la législation et la réglementation du travail, la politique salariale et les systèmes de négociations collectives ; évaluer l'efficacité et l'efficacité des politiques du marché du travail et de protection sociale pour les deux sexes.

(e) **Quels sont les principaux défis à la création d'emplois et quelles conséquences peuvent en être tirées pour les programmes de la coopération au développement allemande ?**

Objectifs : déterminer l'importance relative des principaux obstacles à la création d'emplois précédemment identifiés en tant que facteur affectant les femmes et les hommes ; définir les domaines et champs d'action possibles sur la base d'un processus multipartite participatif.

Les femmes et les hommes sont affectés différemment dans les trois piliers de l'approche intégrée pour la promotion de l'emploi. Les femmes peuvent ne pas avoir la même éducation que les hommes et être confrontées à des contraintes différentes en raison de normes culturelles et de leurs responsabilités reproductives. Ainsi, toutes les données doivent être collectées et analysées séparément pour les deux sexes, et les femmes doivent avoir la possibilité d'exprimer leurs points de vue et perspectives sur un pied d'égalité avec les hommes dans le cadre d'un processus multipartite participatif.

COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

La GIZ peut :

- commander une ELMA;
- organiser le processus participatif de l'ELMA en impliquant différentes parties prenantes;
- planifier et mettre en œuvre un atelier multipartite pour partager et examiner les résultats de l'ELMA;
- soutenir le développement de stratégies nationales pour l'emploi ou de programmes d'assistance technique tenant compte d'une perspective de genre, sur la base des résultats de l'ELMA.

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

- Les lignes directrices de l'ELMA sont un cadre élémentaire, maintenu concis, afin que le processus puisse être adapté à toute sorte de contexte national. Afin de réaliser une analyse en profondeur sensible au genre d'un marché du travail, des questions générales supplémentaires, spécifiques au contexte doivent être formulées. Selon les circonstances, celles-ci peuvent couvrir des groupes cibles, régions et/ou questions de genre, tels que le faible niveau de participation à la population active des femmes, la surreprésentation des femmes ou des hommes dans des secteurs spécifiques, les disparités salariales hommes-femmes ou les difficultés auxquelles les femmes sont confrontées pour accéder à l'éducation.
- Dans de nombreux pays de coopération, les données ventilées par sexe sur les indicateurs clés sont difficiles à obtenir. Ainsi, les analyses de genre existantes de la GIZ et les réponses aux questions directrices (décrite plus en détail à l'annexe 1) contribuent à permettre une analyse approfondie des aspects sexospécifiques dans le court délai imparti pour mener une ELMA.



ELMA Tunisie, 2014

Une ELMA menée en Tunisie en 2014 a conclu que la participation des femmes à la population active était significativement plus faible que celle des hommes. Cela s'est avéré être en grande partie dû à la tendance des femmes à se retirer de la population active après le mariage, plutôt qu'imputable à une discrimination fondée sur le sexe, qui semblait limitée par rapport à d'autres contextes nationaux comparables. L'étude a donc recommandé de fournir aux femmes davantage d'options pour reprendre une activité économique après l'accouchement et l'éducation des enfants, y compris à travers la création d'emplois à temps partiel. Il a été souligné que l'entrepreneuriat fournit souvent plus de souplesse que le travail salarié et que, par conséquent, l'accès à la formation pour entreprises en phase de démarrage et petites entreprises ainsi que pour le petit crédit pourrait être nécessaire, en vue d'augmenter de façon plus significative la part des femmes actives en Tunisie.

Source : GIZ Sector Project employment promotion in development cooperation (https://dms.giz.de/CookieAuth.dll?GetLogon?curl=Z2FdmsZ2Fllisapi.dllZ2FfctchZ2F2000Z2F20361Z2F45854917Z2F53493328Z2F74663204Z2F74663210Z2F79768051Z2F89038643Z2F85139973Z2FELMA_Tunesien_Bericht_final.pdfZ3FnodeidZ3D91773479Z26vernumZ3D-2&reason=0&formdir=3)
(Lien interne à la GIZ ; accès réservé au personnel de la GIZ)



INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

GIZ (2014), Guidelines for an Employment and Labour Market Analysis (ELMA) / Lignes directrices pour une analyse de l'emploi et du marché du travail (ELMA), Eschborn http://www2.gtz.de/wbf/4tDx9kw63gma/201403_Guidelines_Employment%20Analysis_ELMA_Final_web.pdf (en langue anglaise)

GIZ (2014), The Integrated Approach to Employment Promotion, GIZ Factsheet / L'approche intégrée de la promotion de l'emploi, fiche technique GIZ, Eschborn (en langue anglaise) <http://star-www.giz.de/fetch/bmY2pAg1Q00Q000bXu/giz2014-1679en-approach-integrated-employment.pdf>



EFTP et marché du travail

Analyse des systèmes d'EFTP tenant compte de l'approche genre

APERÇU

La participation à des cours de formation professionnelle permet aux hommes et aux femmes de libérer leur potentiel, trouver un emploi et gagner un revenu. Cependant, dans la plupart des pays, les femmes sont confrontées à des restrictions professionnelles et n'ont pas accès à l'éventail complet de qualifications et d'options professionnelles. Les raisons en sont multiples : Outre les stéréotypes sexistes et les barrières culturelles et/ou religieuses, la manière dont les systèmes d'EFTP sont généralement exploités n'est souvent pas propice à la participation des femmes. À l'inverse, les hommes sont découragés à suivre une formation pour des emplois traditionnellement occupés par des femmes, dans la mesure où ils sont conscients que de tels emplois sont généralement liés à de bas salaires, à une faible acceptation sociale ou économique et à une mobilité restreinte. Une analyse sexospécifique des systèmes d'EFTP permet d'identifier les contraintes et les obstacles auxquels les femmes peuvent se trouver confrontées dans un contexte spécifique. Elle sert de base au développement de systèmes d'EFTP sensibles au genre qui comprennent ↘ **une orientation professionnelle sensible au genre** et ↘ **l'élaboration de programmes**, ↘ **la fourniture d'une infrastructure appropriée**, ↘ **la qualification des enseignantes**, ↘ **l'amélioration des compétences de genre des enseignants des deux sexes** ainsi que l'organisation de programmes de formation qui répondent aux besoins des groupes cibles et des services de placement.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

Une analyse des systèmes d'EFTP tenant compte des spécificités des deux sexes contribue à clarifier, à partir d'une perspective de genre, quels sont les principaux obstacles à la participation des femmes à la formation professionnelle et à analyser leurs implications pour l'emploi des femmes et leur autonomisation économique.

Les résultats de l'analyse peuvent ensuite être utilisés comme base pour des conseils sur la façon d'intégrer efficacement le genre dans les structures institutionnelles, les systèmes, les programmes et les activités d'EFTP, dans le but d'y promouvoir plus de possibilités de participation féminine en y renforçant la sensibilité au genre et facilitant l'accès pour les femmes.

PARTENAIRES POTENTIELS

Le ministère de l'Éducation, le ministère de la Jeunesse, le ministère du Travail, les autorités de l'EFTP, les instituts / centres de formation professionnelle, le ministère des Affaires féminines, et les chambres de commerce et d'industrie.

L'OUTIL EN DÉTAIL

Dans la plupart des pays, le taux de participation des femmes dans le secteur de l'EFTP est inférieur à celui des hommes. Cela est dû à une série d'obstacles que les femmes doivent surmonter, y compris leurs responsabilités familiales et l'incompatibilité de la formation avec les obligations liées aux tâches ménagères et à la garde des enfants, un manque de transport vers les établissements d'EFTP, et la non-disponibilité de l'infrastructure nécessaire, comme des toilettes, des dortoirs ou des structures

d'accueil séparés. En outre, lorsque les femmes tentent de s'inscrire dans un centre de formation professionnelle, il est plus probable qu'il leur soit proposé des cours d'EFTP se rapportant à des tâches traditionnellement féminines dans les secteurs de l'habillement, de l'alimentation, de la santé et des services. Ceci s'explique par le fait que (a) ces domaines professionnels reflètent généralement les croyances sociales et culturelles de ce qui constitue un domaine de travail approprié pour une femme et (b) aucun système d'orientation professionnelle bien développé n'est en place pour encourager les jeunes femmes à suivre une formation dans des métiers non traditionnels, orientés vers l'avenir. Par conséquent, les femmes souffrent d'une inégalité d'accès aux nouvelles technologies et aux compétences fortement demandées sur le marché du travail, ce qui signifie qu'elles sont souvent contraintes d'accepter des emplois dans des secteurs économiques moins productifs et des professions à niveaux inférieurs de responsabilité, de revenu et de statut.

Les obstacles spécifiques que rencontrent les femmes peuvent différer d'un contexte à l'autre. Pour être en mesure de venir plus efficacement à bout de ces obstacles, la conception d'un système d'EFTP sensible au genre devrait toujours commencer par une analyse de genre systématique et complète. L'analyse de genre des systèmes d'EFTP devrait recueillir et analyser des données quantitatives et qualitatives sur les différences (écarts) entre les sexes et les relations sociales, afin d'identifier, de comprendre et de remédier aux injustices et de redresser les inégalités fondées sur le sexe (par exemple, le taux d'alphabétisation, l'accès à l'éducation, les cadres juridiques, le nombre d'élues au parlement, le ratio de participation à la population active, les écarts de rémunération entre les sexes, les normes culturelles et les plans d'action nationaux).

Une fois la recherche documentaire terminée, il est important de vérifier les conclusions et résultats initiaux, à travers une recherche qualitative, telles que des entrevues et des réunions de groupes de discussion avec des intervenant(e)s et bénéficiaires choisi(e)s (par exemple, des étudiant(e)s, des parents, des enseignant(e)s, des gestionnaires du système éducatif, des chefs religieux et des représentant(e)s du secteur privé), qui devra couvrir un certain nombre de questions importantes – par exemple :

- Est-ce que les politiques nationales d'EFTP luttent contre les inégalités liées au genre au sein du système de l'EFTP ?
- De quelle manière l'allocation des ressources de l'EFTP affecte-t-elle les hommes et les femmes et réduit ou augmente-t-elle les inégalités entre les sexes ?
- Quelles sont les capacités des institutions partenaires en matière d'égalité entre les hommes et les femmes ?
- Quelle est la proportion d'étudiants et étudiantes dans chaque domaine d'enseignement /de formation ?
- Quel est au sein du personnel le ratio hommes-femmes aux postes de direction ?
- Quelle est la proportion des femmes parmi les enseignants et les formateurs dans différents domaines ?

- Les enseignants (femmes et hommes) sont-ils conscients des stéréotypes de genre ou est-ce qu'ils ou elles les renforcent? (Par exemple, l'aspect du genre se reflète-t-il dans les méthodes d'enseignement et d'apprentissage?)
- Est-ce que les femmes et les hommes sont également répartis entre les différents secteurs ou est-ce que certains sujets de formation sont dominés par un des deux sexes? Quelles en sont les raisons?
- Dans quel programme les femmes sont-elles sous-représentées? Quel est le pourcentage de femmes inscrites dans des cours et des secteurs non traditionnels ayant une valeur marchande élevée?
- Les partenaires sociaux acceptent-ils des stagiaires de sexe féminin?
- Y a-t-il des obstacles structurels qui limitent l'accès des femmes à la formation? (Par exemple, le calendrier de formation et sa durée, des installations inappropriées pour des groupes mixtes, le manque de structures d'accueil, la crainte de violence fondée sur le sexe ou le harcèlement sexuel, les conditions d'entrée, des frais de scolarité élevés, etc.)
- Dans quelle mesure les questions de genre sont-elles reflétées dans les programmes?
- Des activités de sensibilisation sont-elles menées pour attirer des (jeunes) femmes dans l'EFTP (informations sur des incitations particulières, des bourses, des dispositions favorables aux femmes)? Les élèves sont-ils informés sur les exigences du marché du travail avant d'entrer dans l'enseignement secondaire? Dans quelle mesure les services de placement tiennent-ils compte d'une perspective de genre? Y a-t-il suffisamment d'informations sur l'éventail complet des métiers? Les femmes sont-elles désavantagées pour l'accès au financement? Existe-t-il des produits de financement spécifiques liés au genre pour financer la participation à l'EFTP?

Enfin, lors d'une analyse sexospécifique d'un système d'EFTP, les questions directrices pour une analyse de genre et les sources de données fournies dans les annexes peuvent également se révéler d'une grande utilité.

COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

La GIZ peut :

- fournir l'expertise de genre requise pour réaliser des évaluations générales des systèmes d'EFTP;
- fournir conseils et appui à la conception des cadres politiques, juridiques et institutionnels d'EFTP.

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

Il est extrêmement important de comprendre la nature des inégalités actuelles et les causes des disparités observées, car cela permettra aux institutions du système de l'EFTP de remédier à ces déséquilibres de manière appropriée. Les discussions découlant de ce type d'évaluation sont précieuses dans la mesure où elles indiquent ce qui peut finalement être atteint, donner un aperçu des capacités des institutions et révéler d'éventuelles limites de la mise en œuvre de mesures sensibles au genre par ces organisations.

Évaluer les obstacles auxquels les femmes sont confrontées lorsqu'elles cherchent à accéder à la formation professionnelle

La GIZ fait depuis longtemps la promotion de la formation professionnelle au Sri Lanka. En 2012, après trois décennies de conflit armé sur l'île, la GIZ a été mandatée par le BMZ de mettre en œuvre le projet « formation professionnelle dans le Nord du Sri Lanka » (VTN) pour répondre aux besoins de formation professionnelle des femmes et des hommes issu(e)s des populations particulièrement touchées par la guerre. Ayant constaté que le recrutement et le maintien des femmes dans la formation professionnelle étaient particulièrement difficiles, le projet a commandé une évaluation de genre pour comprendre les contraintes auxquelles sont confrontées les filles et les femmes et obtenir leur rétroaction sur la façon de rendre la formation professionnelle plus réceptive à leurs besoins et circonstances spécifiques. L'évaluation a été effectuée sur une période de deux semaines en recourant principalement à des méthodes de collecte de données qualitatives, y compris des entretiens d'informateurs clés avec les principaux intervenants, des autorités locales, de la société civile et de l'équipe VTN de la GIZ. En outre, 38 stagiaires de sexe féminin de différentes localités ont été interrogés. L'évaluation a identifié un certain nombre d'obstacles qui se dressent devant les femmes : des structures culturelles traditionnelles qui confinent les femmes dans des rôles particuliers, la distance entre les centres de formation professionnelle et le domicile des femmes, la non-disponibilité de formatrices qualifiées, le refus de la société d'accepter que des femmes soient formées dans des « métiers à prédominance masculine » et des modules de formation peu adaptés aux besoins des femmes. Le projet a abordé ces contraintes en recourant à diverses approches, dont notamment une tournée, pour promouvoir la formation professionnelle pour les femmes et les hommes dans les villages, et le théâtre de rue pour sensibiliser à une formation professionnelle équilibrée entre les sexes.

Source : Formation professionnelle dans le Nord du Sri Lanka
<http://www.giz.de/en/worldwide/18415.html>

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

European Commission (2006), Briefing Note on Gender Equality and Technical and Vocational Training (TVET), Brussels
http://www.google.de/url?url=http://capacity4dev.ec.europa.eu/system/files/file/01/12/2010_-_1224/BN_TVET.pdf&rct=j&q=&esrc=s&sa=U&ei=r0xFVNX5LJTzArzlguAK&ved=0CDwQFjAH&usg=AFQjCNEH8q7kQpS6_OwmAs_x-ATmSFQtcw
 (en langue anglaise)

ILO and European Union (2012), TVET Reform: Gender Mainstreaming into Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Bangladesh, ILO-TVET Reform Project, Dhaka
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_345696.pdf (en langue anglaise)

Chaujar, P. (2013), Understanding constraints faced by women and girls in accessing vocational training programs in the North of Sri Lanka, GIZ, Colombo (en langue anglaise)
<https://dms.giz.de/dms/llisapi.dll?func=ll&objaction=overview&objid=92541219> (Lien interne à la GIZ ; accès réservé au personnel de la GIZ)



EFTP et marché du travail

Élaboration de curriculum tenant compte des spécificités du genre

APERÇU

La formation professionnelle devrait profiter de manière égale aux femmes et aux hommes. Toutefois, les programmes de formation peuvent, en fait, renforcer les inégalités des chances qui existent dans la société en ne s'adressant dans la communication qu'à un des deux sexes plutôt qu'aux deux ou en n'instituant pas des règles du jeu équitables pour les apprenant(e)s. Lorsque les programmes et matériels de formation utilisés dans les centres de formation professionnelle ne traduisent pas les différentes réalités des apprenants des deux sexes, ils finissent par renforcer les stéréotypes de genre existants sur le type de compétences et de métiers appropriés pour l'un ou l'autre des deux sexes. En outre, si la structure d'un programme (le calendrier, l'emplacement des classes) ne parvient pas à prendre en compte les diverses tâches domestiques des femmes, telles que la garde des enfants, elle peut dissuader les apprenantes de suivre une formation professionnelle.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

Les normes et les programmes d'EFTP peuvent renforcer les inégalités sociales et de genre existantes en défendant implicitement les stéréotypes de genre traditionnels ou en ne tenant pas compte de la diversité des besoins et des styles d'apprentissage des hommes et des femmes. Les programmes incluant le genre permettent à chaque élève d'atteindre son plein potentiel. Ils reconnaissent et respectent les différences qui existent entre les apprenant(e)s en fonction de leurs intérêts, valeurs, perspectives, expériences antérieures, ambitions, styles d'apprentissage et milieu familial, et sont en mesure d'en tenir compte. Ils améliorent la qualité et les résultats de l'enseignement en identifiant et en encourageant les talents sans préjugés, ainsi qu'en excluant les critères non pertinents (par exemple les partis pris sexistes). Les programmes qui sont adaptés aux différents besoins d'apprentissage aussi bien des femmes que des hommes et qui ne renforcent pas les stéréotypes de genre existants contribuent à garantir qu'un plus grand nombre de femmes achève une formation professionnelle. De ce fait, ils favorisent la diversité de la population active, ce qui, à son tour, stimule l'innovation et rend l'économie d'un pays plus compétitive.

PARTENAIRES POTENTIELS

Le ministère de l'Éducation (département du curriculum), ministère du Travail, les instituts et centres de formation professionnelle, les associations professionnelles / chambres de commerce, les entreprises privées et les stagiaires professionnel(le)s (potentiel(els)).

L'OUTIL EN DÉTAIL

Pour intégrer une perspective de genre lors de l'élaboration ou de la révision d'un programme, la première étape devrait être de réaliser une analyse en profondeur qui aborde les questions clés suivantes :

- Quel est le niveau d'éducation des futurs stagiaires des deux sexes (reconnaissance des acquis)?
- Est-ce que la façon dont le programme est organisé (son emplacement et son calendrier) facilite la garde des enfants et, le cas échéant, l'accomplissement des obligations familiales?
- En termes d'exigence de temps, le programme est-il élaboré de manière à assurer aux apprenant(e)s disposant de moins de temps pour étudier et de moins de ressources financières une chance égale de réussir leur cours?
- Le domaine thématique de la formation professionnelle en question est-il considéré être un métier masculin ou féminin?
- Lors de la définition des groupes cibles et des exigences d'accès, est-ce que tous les critères raisonnables d'accès (qualifications requises, cours pratiques, etc.) ont été considérés, ou seulement les traditionnels?
- Les femmes et les hommes sont-ils impliqués à parts égales dans l'élaboration du curriculum?
- Les exemples (y compris les illustrations) et le langage utilisés dans les supports pédagogiques s'adressent-ils explicitement aux deux sexes?
- Est-ce que les méthodes d'enseignement favorisent l'intégration des élèves de sexes masculin et féminin sur un pied d'égalité?
- Est-ce que la façon dont le programme d'étude est présenté dans la documentation promotionnelle encourage explicitement les deux sexes à participer?

Si le niveau d'éducation des femmes et des hommes est très différent, il pourrait être nécessaire d'élaborer un programme de formation complémentaire pour les stagiaires de sexe féminin qui soit adapté à leurs conditions d'apprentissage spécifiques. Dans la mesure du possible, les femmes devraient être impliquées dans l'élaboration du programme, pour assurer que leurs besoins y soient pris en compte. Diverses approches de prestation de la formation professionnelle, telle qu'une structure modulaire des programmes de formation ou des possibilités d'auto-apprentissage, peuvent également améliorer l'accès des femmes aux cours. Lors de l'élaboration d'un programme tenant compte des spécificités de genre, les points à considérer sont, entre autres :

- assurer l'utilisation d'un langage non-sexiste ;
- s'abstenir d'utiliser des images sexistes / discriminatoires ou qui renforcent les stéréotypes de genre et utiliser plutôt des illustrations qui favorisent l'égalité des sexes ;
- recourir à des études de cas ou exemples qui présentent de l'intérêt pour les deux sexes ;
- intégrer dans la formation des méthodes d'autonomisation susceptibles d'augmenter la confiance en soi et l'estime de soi des femmes ;
- veiller à ce que le programme de formation ait une composante de genre ;
- veiller à ce que les objectifs et les thèmes des cours soient conçus dans une perspective de genre ;
- intégrer les méthodes d'enseignement d'apprentissage par l'action qui répondent dans une égale mesure aux besoins des femmes et des hommes ;
- veiller à ce que les instruments d'évaluation aient intégré des indicateurs différenciés par genre et que les données soient ventilées par sexe ;
- organiser la formation des enseignant(e)s afin de les familiariser avec les programmes sensibles au genre et les méthodes d'enseignement appropriées.

COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

La GIZ peut :

- fournir une expertise de genre pour encadrer l'élaboration des programmes ;
- prendre en charge des formations à l'intégration du genre pour les spécialistes chargés de l'élaboration des programmes ;
- appuyer l'analyse des programmes existants à partir d'une perspective de genre ;
- soutenir l'exécution des évaluations des besoins en tenant compte des spécificités des genres.

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

La recherche et des éléments de preuve étant cruciaux pour des attitudes en mutation, il est essentiel d'élargir la base de données probante sur les différences entre les sexes et les inégalités fondées sur le sexe dans les métiers / spécialisations en question. Il est également important de promouvoir les effets bénéfiques de l'intégration du genre dans les différents programmes d'EFTP, car cela recueillera des appuis en faveur de l'initiative et encouragera les décideurs de l'EFTP à continuer d'intégrer le genre à l'avenir. Il est également recommandé de garder les institutions de formation des enseignants de l'EFTP informées et à jour sur les progrès réalisés au niveau de l'intégration d'une perspective de genre dans les programmes de l'EFTP, car cela aidera à façonner les convictions des éducateurs des stagiaires au sujet de la profession et transformera leurs pratiques d'enseignement au cours de ces années particulièrement formatrices, juste avant la qualification.

L'intégration du genre dans l'EFTP par l'Office de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (TESDA) des Philippines

Des modules de sensibilisation aux questions de genre sont depuis 2012 enseignés aux étudiant(e)s dans les établissements de technologie de TESDA dans le cadre des programmes d'EFTP. L'objectif est d'intégrer le genre et le développement dans les compétences de base de TESDA (obligatoire pour les niveaux du certificat national I et II) pour accroître la conscience genre et la sensibilité des stagiaires de l'EFTP aux questions de genre ainsi que pour promouvoir une éducation fondée sur l'équité entre les sexes. TESDA est convaincu que l'éducation sensible au genre est un puissant outil qui peut conduire à la création d'un environnement d'apprentissage équitable et durable, aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

Pour incorporer le genre de cette manière, les programmes de formation sont prolongés d'au moins trois jours pour disposer de suffisamment de temps pour inculquer les connaissances, compétences et attitudes de base requises pour assurer l'application de ces principes sur le lieu de travail. Ces modules de formation le Manuel de sensibilité au genre de l'instructeur ont été élaborés dans le cadre de la participation de TESDA au projet « Actions économiques sensibles au genre pour la transformation des femmes » (Gender Responsive Economic Actions for the Transformation of Women - GREAT Women), financé par l'Agence canadienne de développement international et la Commission philippine des femmes. La réalisation et l'impression de ces matériaux ont été prises en charge par le Fonds des Nations unies pour la population et le Programme conjoint de TESDA sur l'emploi des jeunes et la migration.

Source : TESDA <http://www.tesda.gov.ph/News/Details/236>

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Barbara Hey (2010), Guidelines on Gender Fair Curriculum Development, WUS Austria, Graz
http://www.wus-austria.org/files/docs/Publications/guidelines_gender_fair_curriculum_development.pdf

UNESCO (2004), Gender Sensitivity. A training manual for sensitizing education managers, curriculum and material developers and media professionals to gender concerns, Paris
<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001376/137604eo.pdf>



EFTP et marché du travail

Services d'orientation professionnelle et de placement sensibles au genre

APERÇU

Selon les données de l'Organisation Internationale du Travail, des millions de femmes dans le monde se voient refuser un salaire égal pour un travail de valeur égale et sont surreprésentées dans l'emploi vulnérable et le travail informel. Elles sont plus souvent contraintes de travailler dans des professions traditionnellement féminines ou d'accepter des salaires plus bas, simplement en raison de leur sexe, en relation avec une plus faible reconnaissance de leurs capacités et leurs qualifications. Une des raisons qui expliquent cela est que les rôles de genre façonnent encore largement la formation professionnelle et les choix professionnels des deux sexes, ce qui fait que les femmes se retrouvent dans des emplois moins rémunérés et plus précaires. Une orientation professionnelle sensible au genre vise à encourager les filles et les garçons à choisir une profession en fonction de leurs talents et intérêts, plutôt que sur la base de stéréotypes socialement déterminés, tandis que les services de placement aident les femmes à trouver un emploi qui corresponde à leurs qualifications.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

La prestation de ces services se traduit par un meilleur accès des femmes à un système d'éducation plus équitable et, de ce fait, par une plus grande disponibilité et diversité des choix de carrière pour les hommes et les femmes. Les deux sexes sont ainsi en mesure de trouver un emploi ou de démarrer une entreprise en fonction de leurs capacités et de leurs talents. Les femmes, en particulier, ont la possibilité de devenir plus autonomes économiquement, avec des effets multiplicateurs positifs pour elles-mêmes, leur famille et l'économie dans son ensemble. Un autre avantage du fait de fournir une orientation de carrière et des conseils efficaces à un stade précoce de la scolarité est que cela réduit les taux d'abandon.

PARTENAIRES POTENTIELS

Le ministère du Travail, le ministère de l'Éducation, les chambres de commerce et de l'industrie, les entreprises privées, les organisations professionnelles féminines, les associations de jeunes et les femmes mentors (mentores).

L'OUTIL EN DÉTAIL

Les demandeurs d'emploi de sexe féminin sont confrontés à d'autres contraintes et obstacles que les demandeurs d'emploi de sexe masculin, lorsqu'elles cherchent une formation professionnelle ou à accéder au marché du travail. C'est pourquoi l'orientation professionnelle, les services de conseil et la formation professionnelle même doivent être adaptés aux besoins des femmes et recourir à différents canaux d'information, ce qui peut être réalisé à travers les étapes suivantes :

• faire une analyse de situation tenant compte des considérations de parité hommes-femmes

La première étape d'une approche de fourniture d'une orientation professionnelle spécifique aux femmes est d'analyser le groupe cible de femmes et leur situation. Les données ventilées par sexe de la formation, de l'inscription aux cours et des études de suivi périodique doivent être analysées. Des discussions de groupes témoins avec des femmes bénéficiaires ainsi qu'avec les enseignant(e)s et les familles peuvent être utiles pour recueillir plus d'informations sur les besoins et des défis spécifiques des femmes et leurs canaux d'information préférés. En outre, une analyse des médias populaires dans le pays et la façon dont chacun d'entre eux diffuse des stéréotypes de genre peut souvent fournir des indications utiles sur les croyances culturelles et sociales relatives au genre. L'objectif est d'avoir une bonne compréhension des attentes de rôles spécifiques à une culture donnée envers les garçons et les filles ainsi que des croyances des parents et des enseignants concernant le genre et des pratiques sexistes.

• Développer des programmes de conseil et d'orientation attentifs à la question du genre

Les conseillers doivent être formés pour éviter des contenus stéréotypés dans le langage et doivent avoir une bonne compréhension des obstacles sociaux qui empêchent les femmes et les hommes d'accéder à des carrières qui sont traditionnellement considérées à dominance du sexe opposé. Pour augmenter le taux de fréquentation des femmes, la planification de la formation et des consultations doit tenir compte de la routine quotidienne des femmes. Les processus de sélection des candidat(e)s devraient être favorables aux femmes (par exemple en fixant un quota de 50% pour les femmes) et, parfois, il convient de réaliser des sessions de formation exclusivement pour les femmes pour voir si les discussions prennent des directions différentes ou si d'autres besoins sont abordés. Pour renforcer l'activité des femmes, il est important d'œuvrer à développer leur conscience et leur estime d'elles-mêmes. Pour identifier les besoins de formation spécifiques aux femmes, les séances de formation et de conseil doivent être évaluées. Le programme de formation veillera à inclure des sujets clés de développement de carrières, telles que des stratégies de recherche d'emploi, l'esprit d'entreprise et la rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation.

• Dispenser des cours de sensibilisation au genre aux enseignants et aux conseillers

Les enseignants ont un rôle clé à jouer dans l'orientation des élèves vers certains cheminement de carrière. Étant donné que leur orientation est fortement influencée par leurs propres convictions concernant le genre, les enseignants doivent au moins suivre une formation de base sur les questions d'égalité entre les sexes. Les méthodes d'enseignement devraient inclure des séances de jeux de rôles sexospécifiques et des activités de groupe avec des rôles de leaders mixtes (femmes-hommes).

- **Organiser des séances de conseils sur la carrière « de femme à femme »**

Tenir des événements de conseils de carrière pour les demandeurs d'emploi de sexe féminin, afin de les informer sur les opportunités d'emploi, de promouvoir des modèles féminins et des cheminements de carrière plus variés, et de discuter des défis auxquels les femmes sont confrontées dans la poursuite de diverses carrières.

- **Organiser des salons de l'emploi**

Les salons de l'emploi offrent aux demandeurs d'emploi et aux entreprises une plate-forme qui leur permet de se rencontrer et de discuter d'opportunités de collaboration. Les entreprises participantes doivent être sensibilisées à l'importance d'un recrutement favorable aux femmes et de la gestion de la diversité des genres. Les femmes à la recherche d'emploi doivent être spécifiquement encouragées à participer par le biais d'offres d'emploi mieux ciblées. Le processus de sélection des demandeurs d'emploi participants devrait être favorable aux femmes et un quota de représentation féminine pourrait également se révéler nécessaire.

- **Organiser des placements en emploi et en stage sensibles au genre**

Lorsque les employeurs demandent des candidat(e)s pour des postes vacants d'emploi ou de stage, assurez-vous que la cohorte mise en avant comprend un nombre représentatif de femmes. Lors de la préparation des candidat(e)s pour les entretiens, il est important de répondre aux besoins spécifiques des demandeurs d'emploi de sexe féminin, comme, par exemple, d'adapter le style de coaching et de travailler au renforcement de l'estime de soi des femmes.

- **Donner aux employeurs des conseils spécifiques au genre**

Montrez aux employeurs pourquoi il est important de devenir une entreprise favorable à l'égalité entre les sexes est comment faire pour y arriver en :

- sensibilisant aux avantages économiques de l'égalité entre les sexes pour la compétitivité d'une entreprise ;
- les encourageant à annoncer leurs postes vacants à travers des canaux et médias favorables aux femmes et en utilisant un langage non-sexiste qui s'adresse aux femmes ;
- les encourageant à adopter des quotas (au moins 30% de femmes) garantissant une représentation minimum des femmes dans les processus de recrutement et de sélection ;
- les amenant à modifier les horaires d'entretien pour les rendre attentifs aux besoins des femmes ;
- veillant à ce qu'elles fassent de la gestion de la diversité des genres une partie intégrante de leur politique des ressources humaines.

- **Service d'annonces à travers des canaux de communication spécifiques aux femmes**

Pour atteindre les femmes et les encourager à utiliser les services, il est important de veiller à ce que les messages soient convenablement ciblés et diffusés à travers les canaux appropriés – par exemple des dépliants ciblés et des annonces à la radio et dans les magazines féminins. La communication devrait également encourager les femmes à informer leurs pairs et à les convaincre de les rejoindre.

- **Promouvoir des histoires de réussite féminine**

La promotion de modèles de rôle s'est avérée être un outil efficace pour encourager les femmes à mettre à profit leurs talents liés à la carrière et à réaliser leurs aspirations. Recherchez des modèles de rôles féminins dans le milieu des

affaires qui soient prêtes à partager leur cheminement de carrière avec d'autres femmes et qui pourraient même être disponibles pour accompagner à titre de mentore des femmes qui sont à la recherche d'un emploi.

- **Promouvoir des champions males**

Afin de réduire les stéréotypes socioculturels, il est utile d'identifier des hommes qui appuient solidement la carrière de leur partenaire ou épouse et qui sont prêts à aider à promouvoir l'autonomisation économique des femmes. Il n'y a pas que les femmes qui en profitent : une fois que le carcan des rôles professionnels sexués aura disparu, les hommes pourront également se réjouir et tirer profit d'une plus grande diversité de carrières à leur disposition.

- **Mettre en place un système de suivi / surveillance sensible au genre**

Pour évaluer l'efficacité des interventions spécifiques aux femmes, il est nécessaire d'établir un système de surveillance sensible au genre, qui analyse régulièrement des statistiques ventilées par sexe sur les bénéficiaires du service de l'emploi. En outre, des discussions de groupes témoins peuvent être menées en vue de déterminer les défis spécifiques et de travailler de façon concertée avec le groupe cible au développement de nouveaux services. Des études de suivi avec des questionnaires comportant des questions liées au genre devraient également faire partie intégrante des activités de suivi de l'impact de ces services.

COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

La GIZ peut :

- fournir aux enseignant(e)s du secondaire et aux services publics de l'emploi une formation sur l'orientation professionnelle et le conseil sensibles au genre ;
- conseiller sur la réalisation d'activités d'orientation professionnelle sensibles au genre, telles que ↘ des journées spéciales « filles » ou « garçons » ;
- soutenir la formation sur les stratégies de recherche d'emploi, l'esprit d'entreprise et la rédaction de CV et de demandes d'emploi ;
- conseiller sur la façon d'intégrer une approche de genre dans les entreprises privées ;
- mener des actions de plaidoyer pour sensibiliser les employeurs ;
- développer les capacités nécessaires pour effectuer un suivi fondé sur les résultats et tenant compte des spécificités de genre ;
- organiser des salons de l'emploi.

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

- Lors de la réalisation des activités de conseil et d'orientation, il est recommandé d'associer l'environnement des élèves, en particulier leurs parents, dans la mesure où dans la plupart des pays, ces derniers jouent un rôle important dans le processus de prise de décision de carrière.
- Les campagnes médiatiques de promotion de professions féminines non traditionnelles, tel que montrer des mécaniciennes dans des feuilletons, sont susceptibles d'atteindre un large public cible et d'influencer les croyances sociétales concernant les carrières.
- Il est recommandé d'utiliser les médias sociaux pour atteindre les jeunes élèves avant qu'ils/elles ne quittent l'école.

EFTP et marché du travail

Services d'orientation professionnelle et de placement sensibles au genre

Services d'orientation professionnelle et de placement sensibles au genre au Centre des services de l'emploi de Kigali

Le Centre des services de l'emploi de Kigali (KESC) a été créé en 2012 en tant qu'entreprise conjointe (joint-venture) du ministère rwandais de la Fonction publique et du Travail et du programme GIZ de promotion de l'économie et de l'emploi, sur mandat du BMZ. Pour atteindre son objectif global de réduction des taux de chômage, le Centre offre des services aux demandeurs d'emploi et aux employeurs de la ville de Kigali et propose des services publics de placement sans pareil au Rwanda. Situé dans une maison de jeunesse, KESC fonctionne en libre accès. Les demandeurs d'emploi en visite adhèrent à un réseau de communication qui partage les postes vacants et les possibilités de développement, tels que la formation à l'entrepreneuriat, les salons de l'emploi ou des séances d'orientation professionnelle. KESC fournit des services de conseil, de formation et de placement pour les emplois et les stages. Quelques mois après son lancement, KESC a réalisé une évaluation initiale des incidences sur l'égalité entre les hommes et les femmes, qui a révélé que relativement peu de femmes ont eu recours aux services du Centre. En réponse à cela, l'équipe KESC a commencé à se concentrer sur la prestation de services sexospécifiques, adaptés aux besoins des demandeurs d'emploi féminins, qui favorisent l'autonomisation économique des femmes. L'accent mis sur la fourniture de services d'emplois favorables aux femmes a été adopté dans le plan stratégique quinquennal de KESC et fait désormais partie intégrante de son travail.

Source : KESC <http://www.kescjobnet.rw>

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Site Web de Kigali Employment Service Centre (2013)
<http://www.kesc.kigalicity.gov.rw/index.php?id=2>
(en langue anglaise)

UNESCO Bangkok (2009), Advocacy Brief. Gender Issues in Counseling and Guidance in Post-Primary Education
<http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001859/185930e.pdf>
(en langue anglaise)

CHOICES, Good Practice Booklet on Culture- and Gender-sensitive Guidance and Counselling
http://ktl.jyu.fi/img/portal/5263/Finnish_Booklet.pdf
(en langue anglaise)

Kigali Employment Service Centre Job Net (2015) / Job Net du Centre des services de l'emploi
<http://www.kescjobnet.rw/>

Film de la GIZ Rwanda (2014) sur le Centre de Services de l'Emploi de Kigali – Working against unemployment in Rwanda
<https://www.youtube.com/watch?v=nO3Ab7EXt7c>

Film de la GIZ Rwanda (2014) sur comment trouver un emploi avec KESC – Finding a job with KESC in Kigali, Rwanda
https://www.youtube.com/watch?v=336_g2YFGZU

Film de GIZ Rwanda (2014) sur Kigali Job Net 2014 – a job fair and networking event for jobseekers and employers
<https://www.youtube.com/watch?v=V21120A8at4>





EFTP et marché du travail

Qualification des femmes en tant qu'enseignantes, formatrices et cadres

APERÇU

Les femmes restent largement sous-représentées dans les domaines professionnels traditionnellement à prédominance masculine tels que la mécanique ou l'ingénierie – non seulement en tant qu'étudiantes, mais aussi en tant qu'enseignantes, formatrices et au niveau de l'encadrement des institutions de formation professionnelle. Les contextes culturels qui considèrent culturellement inacceptable qu'une apprentie travaille sous la tutelle d'un maître (male master) ouvrent aux étudiantes l'accès à des compétences pratiques. Les maîtres / formateurs des métiers en entreprise (Masters / in-company trainers of trades), dont le statut est lié à des emplois mieux rémunérés dans des secteurs de croissance, sont presque toujours des hommes, ce qui peut exclure la possibilité que des femmes puissent acquérir ces compétences par l'apprentissage. L'absence d'enseignantes ou d'un personnel de gestion de sexe féminin au sein des établissements de formation professionnelle dissuade souvent les parents d'inscrire leurs filles non seulement à des cours à prédominance masculine, mais à tous les cours de formation professionnelle. Les choix de carrière et les possibilités d'apprentissage des étudiantes s'en retrouvent réduits. Pour remédier à cela, une formation ciblée (de base et de niveau supérieur) d'enseignantes, de formatrices et d'un personnel d'encadrement féminin de la formation professionnelle est nécessaire.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

Des modèles de genre sont importants pour surmonter les obstacles culturels et sociaux qui excluent les filles de l'EFTP et pour encourager les jeunes femmes à suivre une formation professionnelle, en particulier dans les domaines où les femmes ne sont traditionnellement pas représentées. Les étudiantes sont plus susceptibles de suivre un enseignement technique professionnel lorsqu'elles trouvent des instructrices ou enseignantes dans les institutions de formation. Les parents sont aussi plus à l'aise quand ils peuvent confier leurs filles à des enseignantes. Il existe en effet une corrélation directe entre le pourcentage de personnel enseignant féminin dans un établissement et le taux d'inscription et de maintien des filles ainsi que les niveaux de réussite.

PARTENAIRES POTENTIELS

Ministère de l'Éducation, les institutions de formation professionnelle et les instituts / universités de formation des enseignant(e)s

L'OUTIL EN DÉTAIL

Les enseignantes ont un rôle important à jouer dans l'amélioration de la qualité de l'EFTP et l'atténuation des problèmes d'accès pour les filles. Cependant, le recrutement et le maintien des enseignantes dans les sociétés dominées par les hommes présentent un ensemble de défis sans pareil, telle que la sous-représentation des femmes dans des postes de direction, les problèmes de sécurité, les relations familiales patriarcales qui rendent une délocalisation difficile, les responsabilités familiales plus importantes pour les femmes qui rendent difficile d'exercer un emploi en dehors du domicile ou supplémentaire ainsi que la violence sexuelle ou l'exploitation. Un certain nombre de recommandations peut être tiré des exemples de bonnes pratiques existants, pour relever ces défis :

- Gagnez les syndicats d'enseignants à la cause des questions de genre, de sorte qu'ils habilite les femmes à jouer un rôle majeur de prise de décision dans tout le système éducatif.
- Abordez la question de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail. Cette question de politique des ressources humaines n'est pas seulement importante quant à la réalisation de l'équité. La parité salariale (salaire égal pour un travail de valeur égale) sert également en tant que puissante incitation à davantage recruter et maintenir en poste ainsi qu'à faire plein usage des compétences d'un personnel féminin qualifié dans ce secteur hautement concurrentiel. Les employeurs et les gestionnaires de l'EFTP sont donc bien avisés de rechercher et d'analyser les écarts de rémunération et de mettre en œuvre des mesures visant à y remédier dans le cadre de la réalisation d'une fonction novatrice liée aux ressources humaines.
- Incitez à l'adoption, par exemple, à travers une indemnité exceptionnelle pour ceux et celles habitants dans les zones rurales, la fourniture d'un logement sûr et des avantages pour le personnel féminin de l'EFTP.
- Dispensez une formation de sensibilisation au genre aux enseignants, étudiants et administrateurs, afin de créer un environnement (qui garantit par exemple, des règles de jeu équitables pour les enseignantes lorsqu'il est question de promotion) dans lequel les femmes se sentent en sécurité et respectées.
- Identifiez les femmes qui sont déjà formées à la technologie ou ont d'autres compétences d'un secteur en pleine croissance et recrutez-les en tant que formatrices. Par exemple, les femmes qui reviennent d'un séjour à l'étranger peuvent avoir acquis des compétences qu'elles pourraient enseigner à d'autres femmes.
- Encouragez les planificateurs du système de l'EFTP à intégrer une formation de sensibilité au genre dans le processus de certification des établissements de formation professionnelle. De petites subventions pourraient également être accordées aux institutions de formation certifiées, pour encourager le recrutement d'enseignantes et de formatrices, dans le but de former des femmes dans les professions traditionnellement masculines.
- Mettre en place des instituts de formation des enseignantes.

EFTP et marché du travail

Services d'orientation professionnelle et de placement sensibles au genre

COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

La GIZ peut :

- élaborer un curriculum sensible au genre pour la formation des enseignantes ;
- donner des conseils techniques sur la façon d'encourager davantage de femmes à être enseignantes, formatrices et cadres dans les établissements de formation professionnelle ;
- effectuer des recherches et donner des conseils sur la façon d'intégrer les questions de genre dans les politiques de ressources humaines des systèmes / institutions de l'EFTP ;
- dispenser aux enseignants, étudiants et administrateurs une formation de sensibilité au genre qui favorise un milieu de travail propice aux femmes ;
- soutenir l'élaboration d'une stratégie de marketing et de communication visant à encourager les femmes à embrasser la profession d'enseignante.

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

- Lorsque l'on en vient à identifier de nouveaux enseignants potentiels, il est recommandé de forger des alliances et de nouer des partenariats avec des institutions travaillant sur l'autonomisation économique des femmes.
- Les campagnes de marketing qui visent à inciter davantage de femmes à se lancer dans l'enseignement sont plus puissantes quand elles intègrent des modèles de rôle de grande notoriété.
- Les gestionnaires de l'EFTP et les décideurs sont influencés par des preuves, l'accréditation, les normes, les circonstances politiques et les possibilités de financement. Une fois qu'ils seront à bord, ils seront également en mesure de défendre la cause à une plus grande échelle.



Le modèle Bpeace en Afghanistan

Le Business Council for Peace (Bpeace) est exploité en Afghanistan depuis 2004 parrainant ce qu'on appelle les « coureuses rapides » – à savoir les femmes entrepreneurs identifiées par des organisations partenaires « sur le terrain » ou par le biais de leur réponse à une annonce à la radio ou à la télévision et qui dirigent des entreprises assez grandes pour former ou employer d'autres femmes de la communauté. Une fois que les coureuses rapides sont sélectionnées, Bpeace les parraine pendant trois années, au cours desquelles elles reçoivent un mix de conseils, de formation, de mentorat, de visites d'entreprises sur site et d'apprentissage à l'étranger, ainsi qu'au besoin, des équipements, de la technologie, de la communication de marque et du marketing et une formation technique des employé(e)s.

Bpeace a parrainé des coureuses rapides dans divers métiers et activités, y compris l'impression, la radiodiffusion et la menuiserie. Bon nombre de femmes afghanes, sélectionnées en tant que coureuses rapides, avaient auparavant vécu à l'étranger – souvent au Pakistan ou en Iran – pendant quelques années, au cours desquelles elles ont acquis des compétences qui n'existent pas en Afghanistan. Ces femmes ont donc un grand potentiel pour servir de formatrices de l'EFTP où elles peuvent former des filles et des femmes à des compétences traditionnellement masculines, soit dans le cadre d'une formation dans un centre ou à travers les systèmes d'apprentissage. Le modèle Bpeace introduit une manière selon laquelle les programmes de formation professionnelle peuvent identifier des femmes afghanes déjà formées à des compétences d'un secteur en pleine croissance pour servir de formatrices pour des cours. À l'heure actuelle, 21 femmes entrepreneurs afghanes sont impliquées dans des programmes Bpeace, avec sept femmes engagées dans des entreprises dans des domaines comme l'expédition de fret, la construction, les services de médias et de ressources humaines. Les autres sont engagées dans la fabrication de vêtements et accessoires de mode à Kaboul, et chacune emploie 12 à 300 femmes qui travaillent à la pièce à leur domicile ou dans de petits ateliers.

Source : Bpeace <http://www.bpeace.org>

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

UNESCO Bangkok (2006), The Impact of Women Teachers on Girls' Education
<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001459/145990e.pdf>
(en langue anglaise)

Al-Samei, M. (2012), 'Push to increase women teachers in rural Yemen', Yemen Times, Sana'a
<http://www.yementimes.com/en/1610/report/1434/Push-to-increase-women-teachers-in-rural-Yemen.htm>
(en langue anglaise)



EFTP et marché du travail

Services de formation non formelle pour les femmes

APERÇU

Dans de nombreux pays, un pourcentage élevé de jeunes apprenant(e)s participe à l'EFTP dans un cadre non formel. Les raisons pour ne pas suivre une éducation formelle sont entre autres : ses conditions d'admission élevées ; des difficultés d'accès aux centres, en particulier dans les zones rurales ; des problèmes de qualité (p. ex. pénurie d'enseignant(e)s qualifié(e)s, climat d'apprentissage inadéquat, rapport élèves-maîtres élevé) et le fait que cela coûte plus cher.

Les filles en particulier sont affectées par ces circonstances, principalement en raison de normes socioculturelles qui donnent souvent la priorité à l'éducation des garçons et exigent que les filles ne négligent pas leurs responsabilités domestiques ou ne quittent la maison qu'en étant accompagnées par un membre de leur famille. En général, le fardeau des tâches ménagères qui incombent aux femmes a été l'un des plus grands obstacles à leur éducation. Cela est attesté par les taux élevés d'abandon scolaire chez les filles, qui entraînent des taux d'analphabétisme plus élevés et empêchent ainsi l'accès à l'enseignement secondaire.

Pour toutes ces raisons, les services de formation non formelle offrent aux jeunes femmes la possibilité d'approfondir leurs connaissances et de développer des compétences en dehors du système d'enseignement réglementé par l'État, ce qui peut les aider à trouver un emploi ou à créer leur propre entreprise.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

Le résultat escompté est de permettre aux femmes qui n'ont pas accès à la formation professionnelle formelle d'acquérir des qualifications professionnelles qui, à long terme, les aideront à trouver un travail décent ou à créer leur propre entreprise. Les femmes actives qui cherchent à améliorer leurs compétences par le recyclage non formel sont donc plus susceptibles d'obtenir un emploi sur le marché du travail.

PARTENAIRES POTENTIELS

Les organisations non gouvernementales, les institutions religieuses, les prestataires privés d'enseignement et de formation, les entreprises privées (maîtres artisan(e)s / master craftsmen/women, les organisations d'employeurs et d'employés, les autorités gouvernementales d'EFTP [pour soutenir les liens avec les structures formelles d'EFTP à long terme], les collectifs de femmes et les bureaux de l'emploi.

L'OUTIL EN DÉTAIL

Dans de nombreux contextes, les femmes n'ont pas un accès égal aux écoles formelles de formation professionnelle, soit parce qu'elles ne répondent pas aux conditions d'entrée, soit parce qu'elles sont confrontées à des restrictions de mobilité ou à des normes culturelles qui ne leur permettent pas de participer à des programmes de formation. Ces contraintes empêchent les femmes d'obtenir les qualifications requises pour s'assurer un emploi décent, de meilleurs revenus et de meilleures conditions de travail ou pour créer des entreprises prospères. Pour ces femmes, les formations professionnelles non formelles peuvent constituer un moyen alternatif d'accroître les connaissances et les compétences liées à l'emploi. Lors de la planification des cours, il est important de déceler, dès le début, les secteurs qui semblent les plus prometteurs pour le travail salarié et pour le travail indépendant. L'étape suivante consiste à effectuer une évaluation des besoins auprès du groupe cible afin de déterminer quel type de contenu de formation est recherché et quelles sont les conditions-cadres optimales [calendrier, lieu, etc.] des cours pour que la formation soit réalisable, compte tenu des situations personnelles et des milieux de vie des membres du groupe cible.

Les motivations des femmes pour ne pas entrer dans l'EFTP formel sont incroyablement diverses, tout comme les offres de formation non formelles requises pour répondre à leurs besoins spécifiques. Les formations non formelles peuvent donc prendre différentes formes, y compris des programmes d'enseignement à distance, ou des formations mobiles [par exemple, dispensées dans un véhicule itinérant réaffecté en espace de formation]. Ces approches plus souples facilitent l'accès des femmes à l'enseignement et à la formation professionnels et, en même temps, réduisent les taux d'abandon des cours.



EFTP et marché du travail

Services de formation non formelle pour les femmes

Pour rendre la formation non formelle attrayante et accessible, il est important de :

- fournir un soutien pour la garde des enfants aux femmes dont l'intégration dans l'EFTP formelle a été restreinte à cause de leurs responsabilités à domicile ;
- offrir des programmes de formation modulaires (par exemple, des cours du soir) afin que les femmes qui sont actuellement partagées entre les tâches domestiques et les activités génératrices de revenus puissent y participer ;
- favoriser une réussite rapide grâce à des cycles d'apprentissage courts, mais intensifs, qui stimuleront la motivation de l'apprenant(e) ;
- dispenser une formation dans des centres situés à distance raisonnable de marche du domicile des femmes ;
- créer un contenu de cours qui soit très pratique et qui puisse être facilement mémorisé pour faciliter le processus d'apprentissage des femmes peu alphabétisées ;
- identifier des canaux appropriés pour informer les femmes de l'offre de formation (par exemple, en coopérant avec des ONG, des groupes d'intérêt, etc.).

Dans la mesure du possible, veiller à ce que la formation non formelle soit compatible avec et reliée aux structures et pratiques existantes en matière d'enseignement et de formation professionnels (par exemple, l'apprentissage traditionnel). La qualité et l'efficacité de ce modèle peuvent être renforcées par la formation de formateurs sur les questions de genre.

COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN ?

La GIZ peut :

- appuyer des évaluations des besoins tenant compte des sexospécificités qui examinent les obstacles auxquels sont confrontées les femmes pour accéder à l'EFTP formel et/ou qui déterminent les besoins des apprenantes ;
- développer des cours de formation professionnelle non formelle ;
- élaborer une stratégie de communication pour diffuser des informations sur les offres de formation professionnelle non formelle.

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

Parmi les facteurs de réussite figurent l'intégration des concepts d'entreprise / commerciaux, de travail indépendant et entrepreneurial dans les activités de formation ainsi que la prestation de services supplémentaires, tels que l'aide aux entreprises en démarrage, l'accès à la microfinance et le placement professionnel.

Formation professionnelle technique pour les femmes au nord du Ghana

Le Programme pour le développement économique durable de la GIZ soutient, sur mandat du BMZ, le Gouvernement ghanéen dans ses efforts pour promouvoir et renforcer le système de formation professionnelle du pays et la formation professionnelle non formelle, en particulier dans le secteur de la mécanique automobile, en tant qu'une de ses composantes. Comme dans beaucoup d'autres pays du monde, au Ghana, les femmes ont du mal à trouver un emploi dans les métiers techniques dominés par les hommes en raison des préjugés persistants à l'encontre des mécaniciennes et des techniciennes. Le système éducatif renforce ces préjugés, car les instituts de formation professionnelle des filles ne proposent en général, au Ghana, que l'enseignement et la formation dans des métiers à dominante féminine, tels que la restauration, la couture, la coiffure et les cosmétiques ou les services de secrétariat. L'un des objectifs principaux du programme est donc d'augmenter le nombre des apprenantes dans les métiers techniques. Pour ce faire, deux secteurs techniques ou marchés de niche, présentant une forte pertinence pour les femmes au nord du Ghana, ont été identifiés : le secteur de la bicyclette et de la moto ainsi que les appareils photovoltaïques. On suppose qu'étant donné que les deux secteurs attirent un grand nombre d'utilisatrices finales, cela créera d'importantes opportunités d'emploi pour les femmes actives. Cela est particulièrement vrai si un plus grand nombre de femmes est en mesure de participer aux chaînes de valeur liées à ces secteurs dans des domaines comme la vente, l'installation, la réparation, la maintenance et l'entretien. À ce titre, le programme a introduit un cours modulaire de formation non formelle en mécanique pour filles, selon un programme qui combine la vente, l'entretien, la maintenance et la réparation des bicyclettes et des petites motocyclettes monocylindres. La formation a transmis aux jeunes femmes les connaissances, les capacités techniques et l'assurance nécessaires pour être compétitives sur le marché, créer leurs propres ateliers ou trouver un emploi de mécanicienne ou de vendeuse de bicycles et, de cette manière, générer un revenu pour elles-mêmes et pour leur famille. La formation a mis l'accent sur les compétences entrepreneuriales, l'orientation client et la communication, et comprenait également une composante pour l'obtention d'un permis de motocyclette.

Source : Programme pour le développement économique durable
<http://www.giz.de/en/worldwide/19476.html>



INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Adam, S. and Hiltmann, I. (2013), Non-formale Bildung: Auswertung von Erfahrungen der deutschen und internationalen Entwicklungszusammenarbeit (en langue allemande)

Langer, K. (2013), Technical and Vocational Skills Development in the Informal Sector. Contributions to the 4th Bonn Conference on Adult Education and Development (BoCAED), DVV International, Bonn

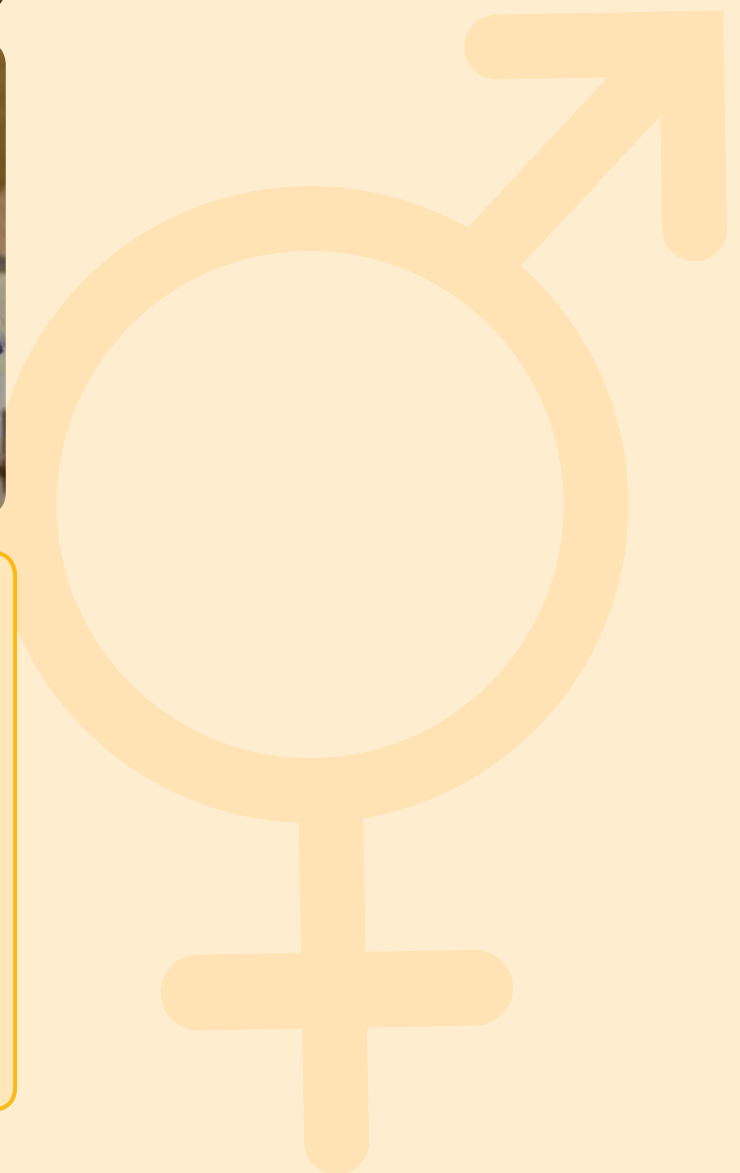
http://www.dvv-international.de/files/ipe_68_gb_web.pdf
(en langue anglaise)

GIZ (2014), Toolkit. Learning and working in the informal economy. Non-formal vocational education and training, Eschborn

<http://www.giz.de/expertise/html/12687.html>
(en langue allemande ou anglaise)

GIZ (2014), Toolkit. Learning and working in the informal economy. Access, skills development and transition, Eschborn

<http://www.giz.de/expertise/html/10629.html>
(en langue allemande ou anglaise)





Développement des systèmes financiers

Élaboration de programmes d'alphabétisation financière sensibles au genre

APERÇU

L'alphabétisation financière signifie avoir les connaissances, les compétences et l'assurance nécessaires pour gérer ses finances personnelles de façon saine et responsable, tout en tenant compte de ses propres circonstances économiques et sociales. L'alphabétisation financière peut être améliorée par l'éducation, l'information, l'instruction et la formation financières ainsi que des conseils financiers. En moyenne, les taux d'analphabétisme des femmes (pauvres) sont plus élevés que ceux des hommes ; les femmes ont aussi souvent tendance à avoir moins de connaissances en ce qui concerne les questions financières. Les stratégies ou campagnes d'alphabétisation financière doivent donc nécessairement inclure des activités qui s'adressent aux femmes.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

L'objectif est d'accroître le nombre de femmes et d'hommes compétents en matière financière et donc capables de prendre des décisions financières judicieuses pour eux-mêmes et leurs familles. À long terme, les activités d'alphabétisation financière contribuent à l'inclusion financière, qui est une condition préalable au développement économique durable. De plus, l'expérience a montré que la formation en alphabétisation financière contribue également à accroître la confiance en elles des femmes, leur permettant de s'exprimer en leur propre nom, tant en public qu'en privé. Ce faisant, la formation contribue à l'autonomisation générale des femmes.

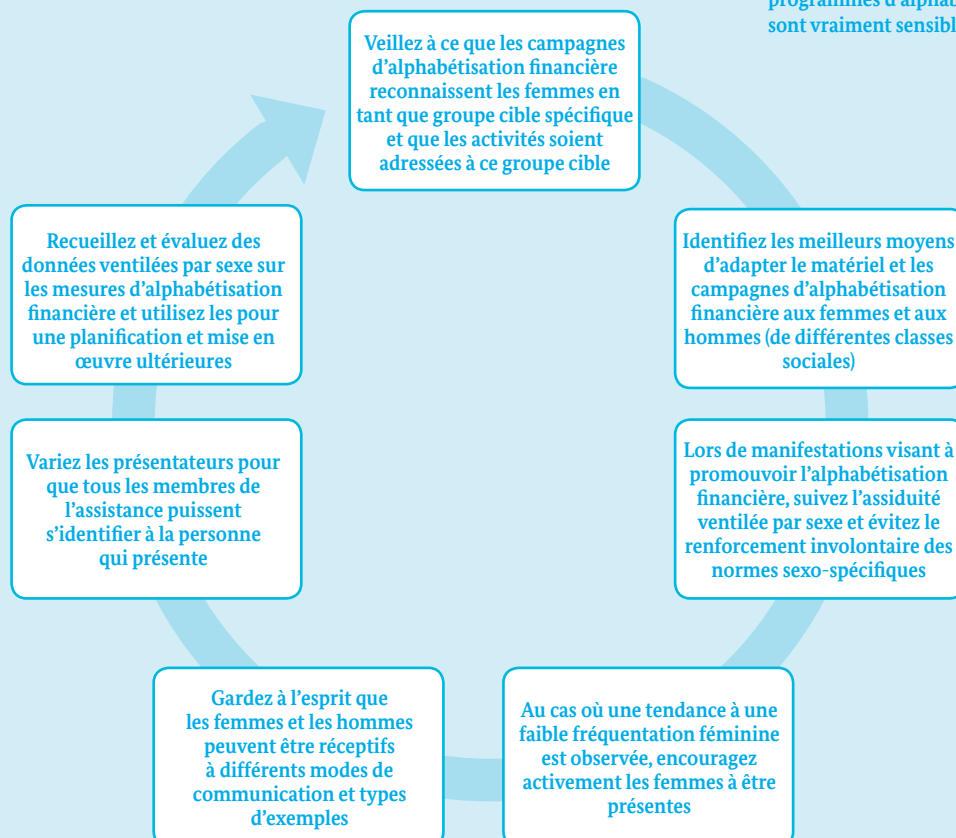
PARTENAIRES POTENTIELS

La Banque centrale, le ministère des Finances, le ministère de l'Éducation, les universités, les associations du secteur financier (par exemple, les institutions de microfinance, les banques commerciales, les coopératives de crédit, les compagnies d'assurances), les réseaux, les banques villageoises, les ONG locales et les médias.

L'OUTIL EN DÉTAIL

Pour être en mesure de prendre des décisions financières saines, il faut avoir une solide compréhension des concepts financiers de base (par exemple, pourquoi épargner, comment budgétiser, etc.) ainsi que les compétences nécessaires pour mettre en pratique ces concepts. Cependant, les pauvres, et les femmes pauvres en particulier, n'ont souvent pas cette compréhension ni ces connaissances et ne possèdent pas de telles compétences. Dans de nombreux pays de coopération, les gouvernements ont donc commencé à élaborer des stratégies nationales visant à accroître l'alphabétisation financière des citoyens. Cependant, afin de rendre ces stratégies et programmes d'alphabétisation financière vraiment sensibles au genre, certains aspects importants doivent être pris en compte, comme le montre l'illustration 3 ci-dessous.

Illustration 3. Les aspects importants garantissant que les stratégies et programmes d'alphabétisation financière sont vraiment sensibles au genre



Concevoir un message

Dans de nombreuses cultures, ce sont les femmes qui sont responsables de la trésorerie des ménages. Elles achètent la nourriture, s'occupent de la maison, s'occupent des enfants et de leur éducation, etc. C'est pourquoi les messages en matière d'alphabétisation financière ciblant les femmes devraient prendre en considération ces facteurs et commencer là où se trouvent les femmes. L'alphabétisation financière à l'attention des femmes pourrait, par exemple, commencer par l'économie ménagère et la gestion du budget familial, mais aussi inclure des questions intéressantes pour les femmes, telles que l'éducation des enfants, la santé et peut-être même la violence domestique, si cela constitue un problème dans la culture en question.

Choix des canaux / modes de prestation

Compte tenu du large éventail de canaux de communication disponibles (par exemple, l'éducation financière dans les écoles, les initiatives d'alphabétisation financière destinées aux jeunes adultes, la radio et la télévision, le théâtre et la dramaturgie, les publications grand public et les sites Web, les programmes sur le lieu de travail, etc.), il est important de garder à l'esprit que les femmes et les hommes peuvent être réceptifs à différents types de canaux et d'exemples. En outre, il faut tenir compte du rôle multidimensionnel des femmes, en particulier de la fonction « productive » des femmes (par exemple en ce qui concerne l'agriculture, cela comprend l'ensemencement, la transplantation, le désherbage, l'irrigation, etc.) et leur fonction « reproductive / domestique » (faire la cuisine, élever les enfants, collecter l'eau, ramasser du bois de chauffage, etc.). Les modes de prestation doivent donc être soigneusement sélectionnés pour tenir compte de cet emploi du temps et du fait que les femmes peuvent ne pas être en mesure d'assister ne serait-ce qu'à une session de formation d'une demi-journée, en raison de toutes ces tâches. L'expérience sur le terrain montre que les femmes qui participent à un événement de formation ramènent souvent leurs enfants avec elles. Pour cette raison, certains projets ont commencé à inclure des jeux interactifs dans leurs supports d'alphabétisation financière, afin que l'ONG / facilitateur puisse jouer avec les enfants tandis que les mères participent à la formation.

Pour aider les responsables de la mise en œuvre à éviter tout préjugé sexiste par inadvertance, une check liste de genre a été élaborée pour les activités d'alphabétisation financière aux fins d'un usage général par le Programme de développement du système financier de la GIZ en Ouganda. La check liste présentée dans l'illustration 4 comprend non seulement des recommandations concrètes sur la manière de rendre les supports sensibles au genre, mais aussi des instructions sur la façon de veiller à ce que les hommes et les femmes bénéficient de manière égale de la formation aux questions financières.

COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

La GIZ peut :

- appuyer la conception et la mise en œuvre d'une stratégie d'alphabétisation financière tenant compte des sexo-spécificités et du plan de mise en œuvre connexe ;
- appuyer l'élaboration de matériel sensible au genre qui sera utilisé dans les campagnes et les formations d'alphabétisation financière ;
- dispenser une formation d'alphabétisation financière et offrir d'autres activités éducatives.

Check liste de genre pour les activités d'alphabétisation financière (élaborée par le Programme de développement du système financier de la GIZ en Ouganda)

En ce qui concerne les supports d'alphabétisation financière :

- ✓ Utilisez-vous dans vos documents / supports des exemples pertinents tant pour les hommes que pour les femmes ? (Par exemple, lorsque vous parlez d'objectifs d'épargne pour les enfants, vous ne mentionnez pas que des vélos dans une région où les filles ne sont pas autorisées à faire du vélo)
- ✓ Vos documents favorisent-ils la prise de décisions financières conjointes ? (Les femmes sont souvent exclues de la prise de décisions financières.)
- ✓ Lorsque vous utilisez des illustrations, représentent-elles des hommes et des femmes ? Les rôles entre les hommes et les femmes sont-ils répartis de manière équitable ? (Souvent, les illustrations ne représentent que des hommes, ou, si elles représentent des femmes, c'est surtout dans des rôles non professionnels)

En ce qui concerne les formations / présentations / événements en matière d'alphabétisation financière :

- ✓ Avez-vous / formez-vous un nombre similaire de formateurs / présentateurs / orateurs / acteurs de sexe féminin et masculin ?
- ✓ Lorsque vous faites de la publicité pour la formation / présentation / manifestation, le faites-vous à des endroits où aussi bien les hommes que les femmes pourront le voir / l'entendre ?
- ✓ Invitez-vous autant d'hommes que de femmes à la formation / présentation / manifestation ?
- ✓ Est-ce qu'autant d'hommes que de femmes ont assisté à la formation / présentation / manifestation ? Si non, quelles en sont les raisons ? Que pouvez-vous faire pour changer cela la prochaine fois ?
- ✓ Votre formation / présentation / manifestation a-t-elle lieu à un moment où aussi bien les hommes que les femmes sont disponibles ? (La formation est souvent organisée à des moments où les femmes sont occupées à garder les enfants ou à des tâches ménagères.)
- ✓ Organisez-vous votre formation / présentation / manifestation à un endroit facilement accessible tant pour les hommes que pour les femmes ? (Les femmes sont parfois moins mobiles que les hommes et ne peuvent donc pas assister à des séances de formation organisées loin de leur domicile)
- ✓ Lorsque vous invitez des personnes à une formation résidentielle, prenez-vous des dispositions pour des baby-sitters ? (Les femmes sont souvent empêchées de suivre une formation résidentielle lorsqu'elles allaitent)
- ✓ Utilisez-vous dans le contenu de la formation / présentation des exemples qui sont pertinents tant pour les hommes que pour les femmes ? (Par exemple, lorsque vous parlez d'objectifs d'épargne pour les enfants, vous ne mentionnez pas que des vélos dans une région où les filles ne sont pas autorisées à faire du vélo.)

Illustration 4. Check liste de genre du Programme de développement du système financier, dans : Furst Gonçalves, L. G. et Pelanda, T. (2014), En-gendering (micro) insurance markets : Towards a gender-sensitive strategy — Discussion Paper / Intégration du genre dans les marchés de la (micro) assurance : Vers une stratégie sensible au genre GIZ, — Document de réflexion, Eschborn, p. 30.

Développement des systèmes financiers

Élaboration de programmes d'alphabétisation financière sensibles au genre

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

Des études ont montré à quel point les contextes sociaux et culturels influencent la liberté des femmes de prendre des décisions financières. Les programmes d'alphabétisation financière doivent tenir compte de ces contextes. Pour obtenir les meilleurs résultats possible de l'éducation financière, les femmes doivent pouvoir s'identifier aux exemples ou aux histoires présentés dans les documents / supports utilisés pour la formation ou les campagnes d'alphabétisation financière. Le recours à des méthodes interactives, participatives et ludiques comme les jeux s'est avéré très efficace. Dans certains contextes, il peut s'avérer utile de combiner la formation en alphabétisation financière avec d'autres sujets, tels que la violence domestique ou le mariage précoce, qui peuvent influencer les décisions financières des femmes.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Furst Gonçalves, L. G. et Pelanda, T. (2015), En-gendering (micro) insurance markets: Towards a gender-sensitive strategy, Document de réflexion, GIZ, Eschborn (en attente de publication)

Prochaska, K., Hauger, P. and Fischer D. (2012), Rural Finance in Laos: GIZ Experience in Remote Rural Areas, GIZ, Vientiane (en langue anglaise)
<https://www.giz.de/en/downloads/giz2014-en-rural-finance-laos.pdf>

Bickel, J. and Mehwald, T. (2014), An exploration in how rural low-income households perceive financial capability, GIZ-NABARD Rural Financial Institutions Program, GIZ, New Delhi

http://issuu.com/finance4imact/docs/giz_fincap_researchreport_lr_sp (en langue anglaise)
NABARD and GIZ (2013), SHG Financial Education Program (Hamari Asha) – Facilitator guide (en langue anglaise)



Accroître la confiance en elles et l'alphabétisation financière des femmes dans les banques villageoises en République démocratique populaire du Laos

Le projet de la GIZ Microfinance dans les zones rurales – Accès des pauvres au financement (AFP), œuvre, sur mandat du BMZ et en collaboration avec la Banque de la RDP du Laos, à améliorer l'accès aux services financiers des ménages pauvres dans les zones rurales. Le projet soutient plus de 420 banques villageoises dans 21 districts. Les banques villageoises sont des organisations s'appuyant sur des membres qui opèrent dans un village spécifique avec une moyenne de 80 membres. En 2012, l'AFP a analysé les processus décisionnels financiers dans les ménages ruraux ainsi que la participation des femmes au sein des conseils élus des banques villageoises. Les données qui en ont résulté ont révélé que la principale raison de l'exclusion des femmes des services financiers et des postes de direction dans les banques villageoises était leur manque de capacité et de courage. L'analphabétisme et l'illettrisme mathématique prévalaient parmi les femmes villageoises, et les femmes appartenant à des minorités ethniques étaient également confrontées à des barrières linguistiques. Ces résultats ont été confirmés dans l'enquête de référence sur l'alphabétisation financière de 2014, qui identifie l'écart d'éducation entre les hommes et les femmes comme l'une des causes sous-jacentes.

S'appuyant sur ces résultats, l'AFP a élargi et approfondi son engagement en vue de renforcer les capacités financières des communautés rurales et en particulier celles des femmes. Parmi les premières initiatives, mentionnons la sensibilisation des communautés à des thèmes tels que l'égalité entre les sexes et les opérations d'épargne et de crédit avec l'aide d'une troupe de théâtre et d'autres méthodes de formation interactives. Des règlements prévoyant une intégration plus forte des femmes dans les organes directeurs des banques villageoises communautaires ont été mis en œuvre et l'embauche d'un plus grand nombre de femmes s'est avérée être un moyen efficace de diffusion de messages sexospécifiques authentiques. Depuis 2014, l'AFP dispense de manière plus régulière des formations d'alphabétisation financière sensible au genre aux communautés cibles. Les résultats du suivi attentif de la participation des femmes aux opérations des banques villageoises et de plusieurs niveaux subséquents sont utilisés de façon continue pour améliorer les opérations et l'égalité des sexes.

Source : Microfinance dans les zones rurales – Accès des pauvres au financement <https://www.giz.de/en/worldwide/17492.html>



Développement des systèmes financiers

Conception de produits et services financiers sensibles au genre

APERÇU

Les femmes ont, en moyenne, moins accès aux services financiers essentiels (paiements, épargne, crédit et assurance) que les hommes. Parmi les raisons de cette disparité figurent le défaut de garanties et/ou d'informations des femmes ainsi que le manque de produits financiers adaptés aux besoins des femmes. La conception de produits et de services financiers tenant compte des sexospécificités est en partie due aux situations et besoins économiques différents des femmes et des hommes. Les femmes sont, par exemple, souvent plus préoccupées par le bien-être et l'éducation de leurs enfants. Ainsi, les produits offrant des couvertures éducatives et des coupons alimentaires répondent souvent à certaines des principales préoccupations des femmes.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

Le développement de produits financiers sensibles au genre vise à améliorer l'équilibre hommes/femmes au sein des portefeuilles de produits des institutions de microfinance, de sorte que les femmes et les hommes obtiennent un accès égal aux produits d'épargne, de crédit et d'assurance ainsi que des produits répondant à leurs besoins et priorités. À long terme, l'inclusion financière accrue tant des femmes que des hommes permettra non seulement d'améliorer leur situation individuelle, mais profitera également à la société et à l'économie dans son ensemble.

PARTENAIRES POTENTIELS

Les banques commerciales, les institutions de microfinance (IMF), les associations d'institutions de microfinance et bancaires, les universités ou instituts de recherche et les ONG locales

L'OUTIL EN DÉTAIL

Les types les plus courants de produits d'IMF sont les produits et services de crédit, d'épargne et d'assurance. Certains produits peuvent combiner deux de ces catégories, tandis que d'autres peuvent combiner des services financiers et non financiers. Les statistiques montrent que les femmes ont moins accès à ces produits et services, d'une part parce qu'elles n'ont pas les garanties nécessaires et d'autre part parce que ces produits et services ne répondent pas à leurs besoins. Pour pallier au manque de garanties, des fournisseurs de microfinance pionniers comme SEWA Bank en Inde et Grameen Bank au Bangladesh ont développé des formules de prêt de groupe qui ont permis aux gens d'emprunter sans fournir de garantie. Ces approches se sont révélées exceptionnellement efficaces pour les femmes. Au-delà des méthodologies de crédit, les portefeuilles de produits doivent également être adaptés. Les femmes (pauvres) sont confrontées à des risques différents de ceux des hommes et cherchent à emprunter de l'argent pour des raisons différentes à celles des hommes. En tant que tels, elles ont besoin de formes différentes de ↘ (micro) assurance et de produits de prêt. Le développement de produits et de services financiers sensibles aux différences entre les sexes est un processus par étapes, complexe

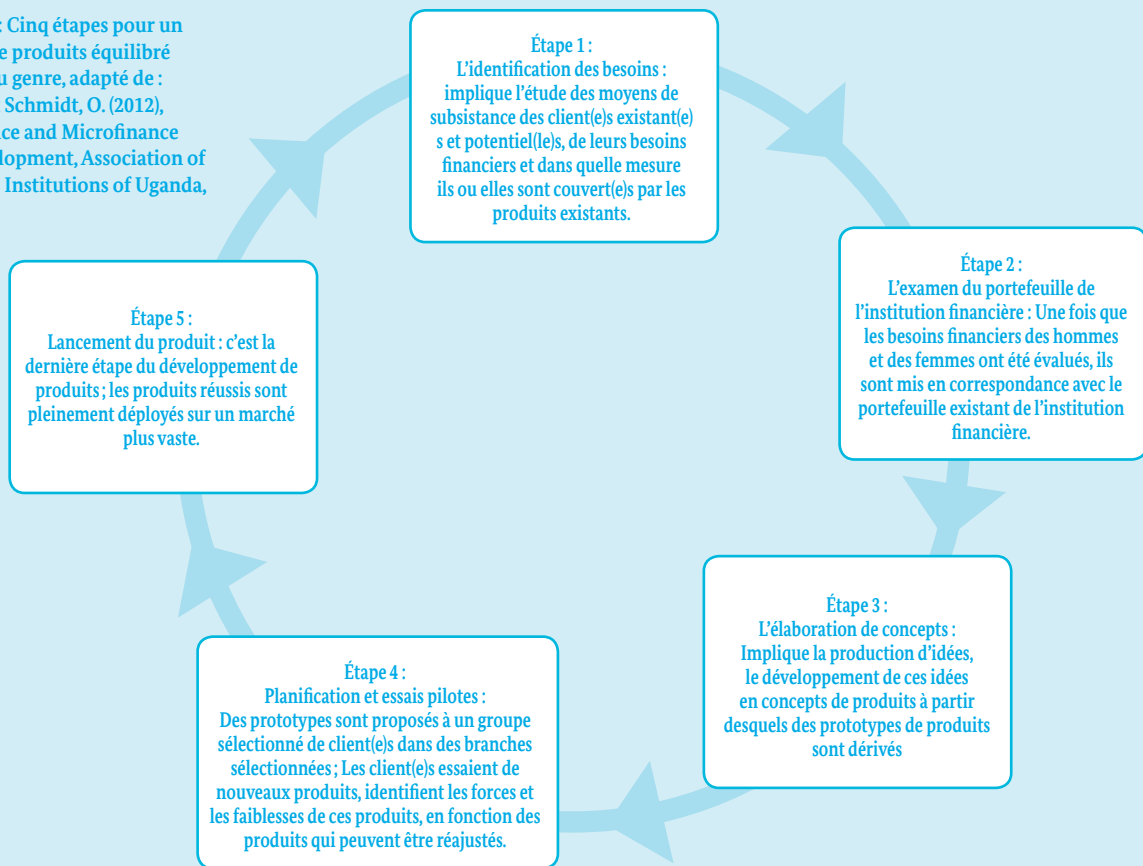
et consommateur de ressources, qui nécessite la participation de divers intervenants (clients, personnel, direction et conseil) et l'engagement de la direction et du conseil d'administration d'une Institution financière tout au long du processus. Généralement, l'élaboration d'un portefeuille de produits équilibré par sexe comprend les cinq étapes suivantes, qui sont également présentées dans l'illustration 5 ci-dessous :

1. **L'identification des besoins** : Le développement de nouveaux produits doit être axé sur la demande. À ce titre, la première étape requise dans le processus est une évaluation des besoins qui permettra de déterminer en profondeur les situations et les besoins des femmes et des hommes (client(e)s et client(e)s potentiel(le)s) en termes de produits financiers.
2. **L'examen du portefeuille de l'institution financière** : Une fois que les besoins financiers des hommes et des femmes ont été évalués, ils devraient être confrontés au portefeuille existant de l'institution financière. Cela permettra d'identifier les lacunes éventuelles dans la fourniture de produits et de services et d'éviter toute duplication d'efforts.
3. **L'élaboration de concepts** : En fonction des lacunes identifiées lors du recoupement de l'évaluation des besoins avec le portefeuille de l'institution financière, cette dernière doit ensuite élaborer de nouvelles idées de produits pour combler ces lacunes. Ce processus devrait impliquer les client(e)s de l'établissement et éventuellement aussi des départements universitaires, des instituts de recherche ou d'autres experts. Étant donné que ce sont souvent les besoins des femmes qui ont été négligés, les produits sensibles au genre nouvellement développés sont susceptibles d'être plus fortement centrés sur les besoins et les demandes des clientes.
4. **Planification et essais pilotes** : Pour déterminer si les produits et services nouvellement développés sont susceptibles d'être acceptés par le groupe cible, ils doivent d'abord être testés avec un groupe pilote bien défini situé dans une zone également bien définie.
5. **Lancement du produit** : Ce n'est qu'une fois que les produits et services nouvellement développés se sont avérés appropriés et demandés par le groupe cible, qu'ils peuvent être généralisés. La campagne de communication et de marketing qui accompagne le lancement devrait être bien conçue et ne comporter que des langages, des images et des canaux de communication sensibles aux différences de genre (↘ [campagnes média sensibles au genre](#)).

Développement des systèmes financiers

Élaboration de programmes d’alphabétisation financière sensibles au genre

Illustration 5 : Cinq étapes pour un portefeuille de produits équilibré en fonction du genre, adapté de : Muzigiti, G. et Schmidt, O. (2012), Gender-Balance and Microfinance Product Development, Association of Microfinance Institutions of Uganda, Kampala.



COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

La GIZ peut :

- fournir aux institutions financières des conseils techniques sur la conception de produits financiers sensibles au genre ;
- soutenir la collaboration entre les universités / instituts de recherche et les institutions financières pour la conception de nouveaux produits financiers sensibles au genre ;
- appuyer les associations et réseaux qui cherchent à associer leurs membres au développement de produits financiers sensibles au genre ;
- organiser des activités de partage des connaissances sur les produits financiers sensibles au genre.

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

Le développement de produits prend beaucoup de temps, mobilise beaucoup de ressources et exige l'engagement continu et la participation active des cadres supérieurs d'une institution financière. Les institutions financières doivent être persuadées de la valeur ajoutée de nouveaux produits sensibles au genre (↳ **accroître la compétence en matière d'égalité entre les sexes des institutions**), faute de quoi, les nouveaux produits seront abandonnés une fois que le soutien et le financement auront pris fin. L'expérience montre qu'avant de généraliser les produits nouvellement développés, ils doivent être introduits et testés dans des zones pilotes clairement définies et délimitées, afin de pouvoir observer les facteurs de succès et les impacts. Le moment de la phase pilote est crucial et dépend du type de produit testé. Les produits de financement de l'éducation, par exemple, doivent être encouragés en fonction de l'année scolaire, des prêts agricoles en fonction des saisons, et ainsi de suite. Au cours de la phase pilote, tout remaniement du personnel devrait être évité et tous les membres du personnel de l'institution financière concernée doivent être informés et formés pour qu'ils comprennent la nature et le fonctionnement du produit et puissent communiquer cela clairement aux client(e)s. Un bon concept de communication marketing est également important pour assurer la réussite des produits financiers sensibles au genre nouvellement développés.

Collaborer avec une université pour développer des produits en Ouganda

Les résultats des recherches menées en Ouganda ont révélé que les produits et les services des Coopératives d'Épargne et de Crédit (COOPEC) n'avaient pas atteint les hommes et les femmes de manière égale. Les différences entre les sexes au niveau des comportements d'épargne et d'emprunt ont conduit à des préjugés, la plupart du temps au désavantage des femmes. Le programme de développement du secteur financier de la GIZ en Ouganda a, sur mandat du BMZ et en coopération avec trois grandes COOPEC, fourni un appui à l'Université Mountains of the Moon à Kampala pour développer des produits financiers innovants et sensibles au genre. Au total, six nouveaux produits ont été mis au point, parmi lesquels les comptes d'épargne « frais de scolarité », l'épargne « argent mobile », le prêt en « groupe à responsabilité conjointe » et les prêts des groupes de solidarité pour les entreprises ou les exploitations agricoles. Les deux derniers produits ont été conçus pour aider les femmes ayant été exclues de l'emprunt, dans la mesure où les exigences en matière de garanties y sont assouplies et qu'ils facilitent l'accès physique aux prêts. Un plan de marketing exhaustif a été élaboré pour promouvoir chaque nouveau produit, notamment des spots radio, des visites dans les écoles et les associations de parents d'élèves, des dépliants et des tee-shirts. L'expérience de la mise au point de produits innovants et sensibles au genre a également enrichi l'enseignement à l'Université Mountains of the Moon : un nouveau module sur le développement de produits y est désormais enseigné.

Source : Programme de financement agricole et rural
<https://www.giz.de/en/worldwide/19361.html>

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Muzigiti, G. et Schmidt, O. (2012), Gender-Balance and Microfinance Product Development, Working Paper, Association of Microfinance Institutions of Uganda (AMFIU), GIZ/AMFIU, Kampala
https://mmumf.files.wordpress.com/2011/06/gender-balance-and-microfinance-amfiu-working-paper_may-2013.pdf (en langue anglaise)





Développement des systèmes financiers

(Micro-) assurance sensible au genre

APERÇU

L'assurance est un instrument important de gestion des risques et de réduction de la vulnérabilité des personnes aux chocs. Cependant, des millions de personnes à faible revenu n'ont toujours pas accès à des produits d'assurance. L'assurance est donc devenue un sujet important de l'agenda d'inclusion financière. Les différents rôles sociaux que les femmes et les hommes jouent signifient qu'ils sont également confronté(e)s à des risques différents et, lorsqu'ils sont frappé(e)s par le même choc, ils peuvent être affecté(e)s et se comporter différemment. Il est donc important que les compagnies d'assurance gardent ces différences à l'esprit lorsqu'elles élaborent et commercialisent des produits de (micro) assurance qui couvrent les risques touchant les femmes et les hommes.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

Les approches tenant compte des sexospécificités contribuent à assurer un accès à la (micro) assurance plus équilibrée entre les sexes et son utilisation plus équitable, ce qui, à long terme, contribuera à atténuer, pour les deux sexes, les effets économiques d'événements de risque personnel, telles que la maladie ou la mort, ou de chocs extérieurs, comme les catastrophes naturelles.

PARTENAIRES POTENTIELS

Les décideurs politiques, responsables du cadre réglementaire, les compagnies de microassurance, les universités et les instituts de recherche avec des départements spécialisés ainsi que des client(e)s potentiel(le)s

L'OUTIL EN DÉTAIL

La (micro) assurance est un mécanisme puissant pour maîtriser les risques, tels que les accidents, les maladies, la mort ou les catastrophes naturelles, et constitue une composante essentielle du programme d'inclusion financière. Les recherches montrent que :

« En raison d'un certain nombre de facteurs sociaux, économiques, culturels, politiques, psychologiques et biologiques, les hommes et les femmes sont exposés à différents types de risques, les mêmes risques peuvent les affecter différemment, leur comportement face au risque peut différer, ils et elles ont accès à des stratégies distinctes de gestion des risques et la même stratégie de gestion des risques peut fonctionner différemment pour les uns et les autres²⁸. »

Dans les communautés pauvres, les femmes sont particulièrement vulnérables aux risques liés à la santé, à la génération de revenus, à la violence domestique, à la vieillesse, au décès du principal soutien de la famille et aux catastrophes naturelles décrites dans l'illustration 6 ci-dessous.

La santé : Les femmes sont confrontées à un double défi quant il s'agit des risques pour la santé : elles sont d'une part plus vulnérables aux problèmes de santé et d'autre part plus susceptibles de prendre en charge les problèmes de santé des autres ;

Décès du conjoint : Dans la plupart des pays, les femmes ont tendance à survivre à leurs époux ;

La vieillesse : La vieillesse exerce une pression importante sur les ménages pauvres en raison du besoin d'un soutien financier et d'une aide à la vie, et de l'augmentation des coûts des soins de santé ;

Le divorce : Une étude de WWB révèle que beaucoup de femmes divorcées sont soumises à une intense pression financière ;

La violence domestique : La violence domestique met non seulement en péril la santé physique et mentale des femmes, mais peut également menacer leur sécurité financière ;

Les risques liés à l'emploi : Les femmes pauvres font face à un éventail de risques liés à l'emploi qui ne sont souvent pas couverts par les produits d'assurance disponibles ;

Les catastrophes naturelles : Lors de plusieurs catastrophes naturelles récentes, les femmes représentaient une proportion considérablement plus importante de victimes.

Illustration 6. Les facteurs de risque spécifiques aux femmes, dans : Churchill et Matul (2012)



En vue d'améliorer l'accès à la (micro) assurance des personnes pauvres en général et des femmes en particulier, Il convient de s'attaquer aux six principaux obstacles et défis suivants :

Défi N° 1 : La collecte des données – de nombreux assureurs soutiennent que le manque de données fiables rend difficile la conception de produits sensibles au genre

Le fait de disposer de données cohérentes ventilées par sexe est une condition préalable absolue pour identifier les risques majeurs pour les femmes et les différences entre les sexes en termes de sensibilisation à et de perception de l'assurance. Les différences concernant la volonté et la capacité de payer ainsi que la demande de produits devraient également être observées séparément, car ces aspects peuvent différer considérablement selon qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes.

Défi N° 2 : Développement de produits sensibles au genre – les femmes et les hommes sont confrontés à des risques différents et même les mêmes risques peuvent les affecter différemment

Concevez des produits sensibles au genre en gardant à l'esprit que les femmes et les hommes sont confrontés à des risques différents et peuvent donc avoir des priorités et des besoins différents en matière d'assurance. La conception de produits bien adaptés requiert une recherche sexospécifique sur les risques et les besoins particuliers.

Défi N° 3 : les canaux de prestation – une assurance offerte à travers les canaux traditionnels pourrait être inaccessible aux femmes

Faites en sorte que les produits de (micro) assurance soient accessibles tant aux hommes qu'aux femmes à travers des canaux de prestation appropriés qui tiennent compte du fait que les femmes peuvent être moins mobiles que les hommes, d'une part du fait de leur rôle reproductif et d'autre part en raison des restrictions imposées par les normes socioculturelles. De telles normes peuvent non seulement avoir un impact sur la mobilité, mais aussi sur la possibilité d'interagir avec des agents des compagnies de (micro) assurance qui sont pour la plupart des hommes et des personnes qui ne leur sont pas familières.

Défi N° 4 : L'alphabétisation financière sensible au genre – compte tenu des taux d'analphabétisme généralement plus élevés et des niveaux d'instruction plus faibles chez les femmes, en particulier dans les zones rurales, leur conscience et leur compréhension des assurances tendent à être plus faibles que celles de leurs homologues masculins

Sensibilisez les femmes à et augmentez leur compréhension de l'assurance. Le taux élevé d'analphabétisme et le faible niveau d'éducation doivent être pris en compte lors de la conception et dans le contenu des supports d'alphabétisation financière.

Défi N° 5 : Le cadre réglementaire – les réglementations actuelles en matière d'assurance n'ont pas encore réussi à intégrer la dimension de genre

Intégrez les dimensions sexospécifiques dans le cadre réglementaire au niveau macro (politique, réglementation et supervision), par exemple dans la législation relative à la protection des consommateurs.

Défi N° 6 : La protection des consommateurs – le taux d'analphabétisme est en général plus élevé chez les femmes, qui sont souvent plus exposées aux abus et à la fraude que les hommes

Intégrez les dimensions sexospécifiques dans la protection des consommateurs. Les efforts et les partenariats publics et privés sont essentiels pour mettre en œuvre un programme global de protection des consommateurs. Les consommateurs à faible revenu sont souvent peu familiarisés avec les produits et services financiers et sont souvent peu enclins à faire confiance aux institutions financières. Étant donné que les femmes connaissent des niveaux plus élevés d'analphabétisme et ont plus de difficulté à accéder aux services financiers, les approches sexospécifiques doivent être prises en compte dans les stratégies de protection des consommateurs et dans la conception des supports et politiques de communication.

COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

La GIZ peut :

- fournir un appui technique aux compagnies de (micro) assurance ;
- appuyer la collecte et la recherche de données ventilées par sexe sur les besoins propres à chaque sexe en termes de produits de (micro) assurance et de canaux de prestation ;
- soutenir des stratégies d'éducation et de communication sensibles au genre ;
- fournir un financement de démarrage pour lancer les premières recherches et élaborer des programmes de (micro) assurance tenant compte des différences entre les sexes.

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

La collecte de données fiables ventilées par sexe est cruciale pour assurer une approche coordonnée et systématique lors du développement et de la commercialisation de produits de (micro) assurance sensibles au genre. De plus, faciliter l'accès aux prestataires de services financiers et adapter les produits aux circonstances sociales et culturelles spécifiques du pays peut améliorer l'accès des femmes aux produits de (micro) assurance. En formant les femmes locales à interagir avec les clients potentiels et existants, en les encourageant à tenir des réunions à leur domicile et à utiliser des canaux de prestation également accessibles à tous et des technologies mobiles, l'accès des femmes aux produits de (micro) assurance peut être considérablement étendu. En outre, les programmes efficaces doivent contenir un volet pédagogique destiné à sensibiliser les femmes au fonctionnement de la (micro) assurance. Des études de différents pays ont révélé que les personnes (pauvres) confondent régulièrement les produits de crédit, d'épargne et d'assurance et ne comprennent pas comment fonctionne une assurance dans la pratique. Toutefois, même lorsque les client(e)s sont convaincu(e)s des avantages de la (micro) assurance et décident d'en contracter une, il a été démontré que le programme ne sera pas viable s'il ne fournit pas d'informations claires et simples sur les coûts, l'admissibilité, le traitement des demandes, la couverture ainsi que les avantages à long et à court terme. Les communications destinées aux femmes devraient également tenir compte des taux d'analphabétisme souvent élevés chez les femmes et du fait que les femmes dans de nombreux contextes culturels ont tendance à avoir besoin de plus d'informations que les hommes avant de prendre une décision financière.



Développement des systèmes financiers

(Micro-) assurance sensible au genre

Campagnes d'alphabétisation financière sensibles au genre sur la microassurance au Ghana

Le projet de la GIZ Promoting Insurance in Ghana (Promigh) et exécuté, sur mandat du BMZ, conjointement avec la Commission nationale des assurances et l'Association des assureurs du Ghana, a lancé une campagne de sensibilisation multisectorielle sur la microassurance dans quatre districts pilotes afin d'améliorer les connaissances sur et les attitudes envers les services de microassurance. Au cours de cette campagne pilote, une approche sexo-spécifique a été suivie dans un district. La campagne a porté sur un ensemble d'instruments de communication comprenant des films d'assurance (sur la sensibilisation aux risques et des thèmes éducatifs présentés dans le cadre d'une tournée), des émissions radio (dramas et jingles), des documents imprimés et des intervenants communautaires. Les films sont disponibles en ligne et peuvent être consultés sur le lien : <https://www.youtube.com/playlist?list=PLaWrLk2ajI4d9TQFO-NA-Tjf0A6GKd5i8f>.

L'approche sexospécifique a été déployée dans cinq communautés. L'équipe du projet a mené des discussions de groupes témoins ventilés par sexe afin de comprendre les différences entre les hommes et les femmes en matière d'exposition au risque et de mécanismes d'adaptation. Pour attirer plus de femmes, l'équipe a organisé, en partenariat avec le Ghana Health Service, les événements de groupe de discussion avec des examens des seins et des conseils gratuits,

des informations sur la santé en matière de reproduction et des contrôles de la pression artérielle.

L'impact et l'efficacité de la campagne ont été étroitement surveillés et documentés grâce à l'application d'un indice de sensibilisation à l'assurance, qui ouvrirait la voie à une future extension de la campagne de sensibilisation à plus grande échelle. De plus, Promigh a organisé un atelier dans lequel l'équipe a discuté des six principaux défis relevés grâce à cet outil (voir plus haut). L'équipe est parvenue à la conclusion que la collecte de données désagrégées par sexe est l'un des principaux défis du projet lorsqu'il s'agit d'activités d'intégration de la dimension de genre; il a été convenu que des mesures doivent être prises pour recueillir ce type de données, afin de faciliter l'atténuation des risques sexospécifiques.

Les résultats de la campagne pilote seront partagés avec le secteur de l'assurance au cours d'un atelier et à travers une publication. Diffusé de cette manière, l'apprentissage servira de base à l'éducation future en matière de microassurance tenant compte des sexospécificités, ainsi qu'au développement d'idées de produits d'assurance spécifiques au genre.

Source : La promotion de la microassurance au Ghana : http://www.munichre-foundation.org/dms/MRS/Documents/Microinsurance/2012_LSGhana/2012Promoting-Microinsurance-in-Ghana_Full-Book/2012Promoting%20Microinsurance%20in%20Ghana_Full%20Book.pdf

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Furst Gonçalves, L. G. et Pelanda, T., En-gendering (micro) insurance markets: Towards a gender-sensitive strategy, document de réflexion, GIZ, Eschborn, (en attente de publication)

Banthia, A. et al. (2009), document de travail N° 3 de l'OTI – Microinsurance that works for women: making gender-sensitive microinsurance programs, OIT, Genève (en langue anglaise)
http://www.ilo.org/public/english/employment/mifacility/download/mpaper3_gender.pdf





Développement des systèmes financiers

Liens financiers — Jeter des passerelles entre les groupes de femmes épargnantes et les institutions formelles à l'aide de nouvelles approches et de modèles innovants

APERÇU

Dans de nombreux pays de coopération, les pauvres n'ont pas accès à une vaste gamme de services financiers de base (p. ex. l'épargne, le crédit, l'assurance, les paiements). En dehors du cercle d'amis et de la famille, ils s'appuient sur des institutions semi-formelles telles que les coopératives d'épargne et de crédit ou des mécanismes informels comme les groupes d'épargne et de crédit pour contracter des prêts et économiser de l'argent, pour régulariser leur consommation ou investir dans leurs entreprises. Le dépôt d'une somme d'argent d'un groupe d'épargne et de crédit dans une banque formelle est beaucoup plus sûr que de conserver cet argent au domicile d'un membre du groupe. Cependant, les coûts de transaction élevés (par exemple pour se rendre à la succursale auprès de laquelle le groupe détient un compte) rendent les petits dépôts bancaires relativement chers. En outre, la méconnaissance et le manque de confiance à l'égard des banques dissuadent les groupes de déposer leur argent sur un compte en banque. Le recours à des produits financiers et canaux de distribution innovants, pour réduire la distance tant physique que psychologique entre ces groupes et les banques, peut considérablement améliorer l'accès des femmes aux services financiers.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

Le but est d'améliorer l'accès des femmes aux produits et services financiers en reliant les groupes informels aux institutions financières formelles à travers des canaux et modèles innovants. Le développement et le recours à de nouvelles technologies et canaux de distribution alternatifs peuvent sensiblement réduire les coûts de transaction pour les femmes. Dans le même temps, les technologies innovantes offrent des moyens plus sûrs et plus pratiques d'accéder aux services financiers. En fin de compte, l'inclusion financière accrue des femmes contribuera à améliorer la situation économique des femmes et de leurs familles et, plus généralement, aura probablement un impact positif sur l'ensemble du pays.

PARTENAIRES POTENTIELS

Les groupes d'épargne et de crédit, les banques commerciales, les institutions de microfinance, les assureurs, les ONG, les instituts de recherche, les opérateurs de réseaux mobiles et les sociétés d'argent mobile.

L'OUTIL EN DÉTAIL

Les mécanismes informels tels que les associations cumulatives d'épargne et de crédit (ACEC) se composent généralement de 20 à 30 membres. Bien qu'il existe des groupes mixtes, beaucoup regroupent exclusivement des femmes. La grande majorité des membres du groupe sont soit des agriculteurs et agricultrices (de subsistance) et/ou des micro-entrepreneur(e)s. La plupart des membres utilisent l'argent du groupe pour investir dans leur logement pour l'améliorer ou dans leurs petites entreprises et pour financer l'éducation de leurs enfants. La participation à ces groupes exige une extrême discipline financière, mais permet aussi aux femmes d'être ambitieuses. Avoir un compte bancaire dans une institution financière formelle supervisée par la banque centrale est le moyen le plus sûr de mettre leur argent de côté.

Toutefois, les institutions financières formelles ne sont, pour plusieurs raisons, souvent pas accessibles aux pauvres en général et aux femmes pauvres en particulier. Vous trouverez ci-dessous une liste non exhaustive et peu structurée d'étapes qui vous offre des conseils sur la façon d'établir des passerelles entre les groupes et les institutions financières. Certaines des étapes énumérées ci-dessous peuvent être mises en œuvre simultanément.

a. Effectuez une identification des besoins

Comprendre les besoins financiers des femmes et les principaux obstacles auxquels elles sont confrontées lorsqu'elles cherchent à accéder au financement est essentiel pour développer des produits financiers sensibles à la problématique du genre et axés sur la demande ainsi que des canaux innovateurs qui répondent adéquatement à ces besoins. Les croyances communément admises ne sont pas forcément toujours justes, une recherche approfondie est donc nécessaire. Il est également important d'interroger les membres du groupe suffisamment tôt pour mieux comprendre leur réceptivité à des canaux et à des produits nouveaux et innovants.

b. Préparez une analyse de rentabilité

Les informations recueillies devraient être analysées et enrichies par des chiffres sur le nombre et le volume des transactions des groupes et de leurs membres, afin de préparer une analyse de rentabilité solide pour les institutions financières et d'autres acteurs clés (par exemple, les fournisseurs de téléphonie mobile).

c. Convainquez les acteurs clés de l'idée d'établir des liens

Pour assurer la durabilité des liens, il est important que les institutions financières et les fournisseurs de services de téléphonie mobile saisissent l'intérêt commercial de ce segment de clientèle particulier. Cela nécessitera une communication continue, plutôt qu'une discussion ponctuelle. Il est important de créer et de maintenir un élan parmi toutes les institutions impliquées et de s'assurer que le conseil d'administration et la direction adhèrent suffisamment au concept.

d. Concluez des partenariats concrets avec le secteur privé

Cette étape implique le développement des composants technologiques (par exemple avec le fournisseur de téléphonie mobile) et des produits financiers (par exemple avec une banque, une IMF, un assureur, etc.) afin de préparer le terrain pour la phase pilote.

e. Développez les connaissances et les compétences financières des membres du groupe concernant les nouveaux canaux et produits novateurs

Pour garantir une bonne utilisation par les femmes (et les hommes) des nouveaux canaux et produits financiers, il est essentiel qu'elles (ils) se fient à eux et se sentent suffisamment confiant(e)s pour les utiliser. Cette étape est cruciale pour assurer une bonne prise de décision financière et pour créer une analyse de rentabilité pour les fournisseurs de produits financiers, car c'est l'engagement et l'activité de la clientèle qui déterminera la durabilité du modèle d'entreprise.

Développement des systèmes financiers

Liens financiers — Jeter des passerelles entre les groupes de femmes épargnantes et les institutions formelles à l'aide de nouvelles approches et de modèles innovants

f. Effectuez des essais pilotes

Dans le cadre de projets pilotes, les groupes de femmes sélectionnés ont généralement accès non seulement aux dispositifs d'épargne mobile, mais aussi à d'autres services et transactions financiers formels (par exemple, paiements). Au cours de cette phase pilote, il faudra également surveiller de près, à quel point les femmes se sentent à l'aise de garder leur argent dans une institution financière et d'utiliser les nouveaux outils que celle-ci propose. Les résultats peuvent ensuite être utilisés pour parfaire les produits, les canaux et le contenu des mesures d'alphabétisation financière.

g. Assurez la surveillance et rendez compte des résultats

Si le suivi du recours aux produits et aux canaux est essentiel, il est encore plus important d'étudier dans quelle mesure cela impacte sur la situation économique et financière des femmes. Les évaluations doivent être effectuées à des moments stratégiques, par ex. 12 mois après que l'essai pilote aura été pleinement opérationnel. L'établissement de rapports sur les résultats augmentera la crédibilité et aidera également à convaincre davantage d'acteurs que cette approche offre un modèle d'affaires socialement et financièrement solide.

COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

La GIZ peut :

- soutenir les campagnes médiatiques en utilisant des modèles de rôle masculins et féminins ;
- établir un processus de dialogue intense avec les principaux acteurs, notamment, mais pas uniquement, les banques, les assureurs et les fournisseurs de téléphonie mobile pour les rallier à l'idée d'établir des liens ;
- soutenir les activités qui renforcent les capacités financières des femmes, par exemple, en les sensibilisant aux questions financières et en développant leur confiance financière ;
- appuyer la création d'un environnement propice (par exemple, par le biais de règlements) en ce qui concerne les systèmes de paiement électronique et les canaux de distribution adaptés ;
- recueillir des données pour suivre les progrès du projet et identifier les inconvénients et les avantages des produits financiers innovants.

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

Dans un premier temps, il est utile d'analyser la situation des femmes en ce qui concerne leur accès au financement en général et leurs taux de participation aux groupes de crédit et d'épargne en particulier. Lorsque la participation est faible, l'adhésion des femmes à ces groupes peut être encouragée et une étude peut être entreprise pour analyser les obstacles à la participation des femmes et identifier les moyens de les surmonter. Sur la base des conclusions de cette étude, des mesures concrètes peuvent être développées conjointement avec les partenaires des secteurs public et privé. Les représentant(e)s des groupes cibles devraient être impliqué(e)s dès le départ pour s'assurer que les approches et les modèles élaborés soient pertinents.

Renforcer les femmes au sein des ACEC par le biais de la banque mobile

Au Mozambique, les prestataires de services financiers formels sont à peine présents dans les zones rurales. C'est pourquoi plus de 100 000 personnes participent à différentes formes de groupes informels d'épargne et de crédit. Les ACEC peuvent être des groupes exclusivement féminins ou mixtes et comptent généralement 20 à 30 membres, qui vivent normalement dans la même communauté et se connaissent. La majorité des membres des ACEC sont des femmes, qui ont tendance à travailler à domicile ou dans les champs plutôt que dans des villes où elles pourraient avoir accès à des banques ou à des guichets automatiques (GAB). Les études ont révélé que les ACEC qui ont accès aux institutions financières peuvent économiser jusqu'à 34% de plus que lorsqu'elles n'avaient pas accès à un compte bancaire. Toutefois, pour les femmes, les coûts de transaction générés suite au dépôt de leur épargne de groupe dans une banque formelle étaient très élevés, car cela obligeait un membre du groupe à se rendre régulièrement à la ville la plus proche, causant des frais de déplacement. Pour remédier à ce problème, le programme ProEcon de la GIZ a, sur mandat du BMZ, soutenu le développement et l'utilisation de nouvelles technologies et de canaux de distribution alternatifs, afin de réduire considérablement les coûts de transaction. En 2013, ProEcon a créé une joint-venture avec le fournisseur d'argent mobile Carteira Móvel. Dans les projets pilotes, les groupes ont eu accès non seulement aux dispositifs d'épargne mobile, mais aussi à d'autres services et transactions financiers formels (par exemple, paiement de factures d'électricité). En outre, les femmes peuvent sauvegarder leur argent dans une institution financière tout en fructifiant leurs économies. Aujourd'hui, non seulement ProEcon, mais aussi les prestataires de services et les membres des ACEC voient en l'argent mobile une passerelle de bénéfice mutuel entre les groupes et les institutions financières.

Source : Pro-Econ — Améliorer les conditions-cadre pour un développement économique durable au Mozambique
<http://www.giz.de/en/worldwide/20434.html>
(uniquement en anglais)

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Gender equality – a catalyst for inclusive financial sector development in Mozambique, 2014
<http://www.giz.de/fachexpertise/downloads/giz2014-en-genderweek.pdf> (en langue anglaise)





Développement des systèmes financiers

Déploiement de femmes en tant qu'agentes bancaires pour les systèmes de banque sans agences, en vue d'étendre la couverture aux zones mal desservies

APERÇU

Atteindre la population non bancarisée et lui offrir des services financiers axés sur la demande n'est souvent pas une tâche facile. Les modèles de banque sans agences qui s'appuient sur des réseaux d'agentes se sont avérés très efficaces pour réduire les distances entre l'agence et le client. La sélection des agentes bancaires est cruciale non seulement pour assurer l'efficacité et l'efficience de l'approche, mais aussi pour gagner la confiance des clients. En recrutant des femmes de la communauté en tant qu'agentes bancaires, les communautés rurales, les ménages non bancarisés et, en particulier, les femmes précédemment exclues auront un accès accru aux services financiers. Pour cette approche, il est important de sélectionner les bons partenaires, de choisir la technologie appropriée, de sélectionner soigneusement puis de surveiller les agentes bancaires, de dispenser à ces dernières une formation continue qui leur permette d'offrir une gamme de services à leurs clients et enfin, de mobiliser les communautés locales pour qu'elles fassent leurs transactions avec ces agentes.

RÉSULTATS ET RETOMBÉES ESCOMPTÉS

Le déploiement de femmes locales en tant qu'agentes bancaires dans des régions éloignées sans agences bancaires a des répercussions tant sur les femmes que sur la collectivité. En fournissant des services financiers à la communauté, les agents féminins non seulement deviennent autonomes financièrement, mais aussi renforcent leur position au sein de leur communauté et au-delà. Dans le même temps, la communauté bénéficie de services financiers qui étaient auparavant inaccessibles. Dans la mesure où ces services sont fournis par un membre de la communauté, le client(e) lui fait davantage confiance et, ce qui fait que le taux de recours aux services financiers, de remboursements des prêts, de dépôts d'épargne, etc., augmente. Avoir une femme agent bancaire est particulièrement bénéfique pour les segments de la population qui sont généralement négligés par le secteur financier, à savoir les femmes. Cette approche permet donc non seulement d'autonomiser / de responsabiliser l'agent bancaire féminin, mais aussi de cibler les femmes des zones rurales et éloignées, qui étaient auparavant privées d'accès aux services financiers.

PARTENAIRES POTENTIELS

Les prestataires de services financiers comme les banques commerciales, les IMF et leurs associations ; les partenaires locaux dans les établissements de formation, les ONG et les entreprises de technologie ; les organismes de réglementation (par exemple la banque centrale), qui peuvent établir le cadre réglementaire nécessaire pour les activités bancaires sans agences.

L'OUTIL EN DÉTAIL

Une fois que le cadre réglementaire a été adapté pour permettre les activités bancaires sans agences, les institutions financières identifient et sélectionnent des agentes appropriées pour fournir, dans des endroits éloignés, des services financiers pour leur propre compte. Dans une approche où des femmes de la communauté moins alphabétisées sont déployées en tant qu'agentes, les institutions financières souhaiteront peut-être minimiser le soutien supplémentaire qu'elles devraient fournir en collaborant avec des institutions de formation et/ou des courtiers-fournisseurs d'agentes (ONG, etc.). Les étapes suivantes sont recommandées pour mettre en œuvre cette approche :

1. Identifiez le modèle de partenariat et le processus de mise en œuvre.

L'institution financière doit décider avec quels partenaires collaborer (le cas échéant) pour la mise en œuvre des activités bancaires sans agences. Parallèlement au recrutement de fournisseurs de technologie et d'agentes bancaires, il est important de considérer qui dispensera la formation et prendra en main les besoins des parties, car cela aura une grande influence sur le processus de mise en œuvre. Les plans de mise en œuvre doivent être documentés – définir la structure de rémunération des agentes et les accords de partage des bénéfices entre les agentes et leur structure de soutien – puis convenus.

2. Identifiez la technologie

Pour être en mesure d'offrir des services bancaires sans agences, l'institution financière doit se procurer une technologie de front- et back-end adéquate. Lors du choix de la technologie, il est important de garder à l'esprit que la plupart des femmes agentes n'auront aucune expérience préalable d'utilisation de solutions technologiques de pointe. C'est pourquoi il faudra leur accorder suffisamment de temps pour se familiariser avec le matériel et les logiciels. Des solutions simples et fiables sont donc conseillées.

3. Formez les agentes bancaires

Les agentes bancaires doivent être formées à l'alphabétisation financière et souvent fonctionnelle (c'est-à-dire à la lecture et à l'écriture de base), aux stratégies de communication, aux produits et processus financiers, à la mobilisation communautaire et à l'utilisation de la technologie. Cette formation devrait être dispensée de façon continue. De nouveaux contenus de formation peuvent être ajoutés à mesure que les agentes deviennent de plus en plus performantes.

4. Assurez un suivi et une supervision

Alors que les agentes bancaires devront, en particulier au cours des six premiers mois de leur déploiement, faire l'objet d'un suivi rigoureux et d'une supervision étroite, il est également souhaitable de fournir un soutien à plus long terme.

Développement des systèmes financiers

Liens financiers — Jeter des passerelles entre les groupes de femmes épargnantes et les institutions formelles à l'aide de nouvelles approches et de modèles innovants

5. Sensibilisez les gens aux questions financières et mobilisez la communauté

La mobilisation de la collectivité est essentielle pour permettre aux agentes d'aller vers la clientèle potentielle et d'établir des liens avec elles. Le chef local de la communauté et le chef de l'agence la plus proche devraient présenter l'agente à la communauté. Les client(e)s potentiel(le)s devraient être ciblé(e)s à travers des campagnes de sensibilisation et bénéficier d'un soutien en matière d'alphabétisation financière et de gestion du patrimoine (par exemple, des conseils pertinents sur la gestion financière, la prise de décisions financières et les différents services financiers). En outre, les campagnes d'inscription précoce aideront à assurer le recrutement sans heurt et efficace d'un nombre élevé de nouveaux client(e)s.

6. Diversifiez la gamme de produits

Pour que l'activité des agentes soit financièrement viable, elles doivent être en mesure de fournir un large éventail de services financiers (ouverture de compte, transferts, épargne, remboursements de prêts, dépôts périodiques et à terme, transferts de fonds, virements bancaires, assurances (versement des pensions, etc.) et des services non financiers (p. ex. le recouvrement de prêts, la remise de préavis) pour le compte de la banque ou d'autres prestataires (p. ex. les services de l'administration locale, etc.).



COMMENT LA GIZ PEUT-ELLE APPORTER UN SOUTIEN

La GIZ peut :

- fournir aux institutions financières des conseils techniques sur le recrutement des agentes bancaires ;
- gérer et coordonner de multiples intervenant(e)s dans le projet ;
- fournir un appui aux associations et réseaux, en collaboration avec leurs membres pour identifier et déployer des agentes et accroître leur champ d'action ;
- produire du matériel de formation et développer des maîtres-formateurs (master trainers) ;
- fournir au législateur un appui pour l'élaboration de règlements qui prévoient une banque sans agences.

LES ENSEIGNEMENTS TIRES

L'emploi de femmes, membres de la communauté, en tant qu'agentes de prestation de services financiers nécessitera des efforts initiaux plus importants en matière de formation et d'éducation que s'il s'agissait d'agents réguliers plus alphabétisés et plus expérimentés. En pratique, cela signifie qu'au cours des six premiers mois d'activité le fournisseur de services financiers et/ou ses partenaires devront assumer les coûts élevés de la formation, de la motivation et de la prise en main des agentes. Pour que l'initiative réussisse, les opérations bancaires sans agences doivent être financièrement viables pour toutes les parties prenantes, y compris le prestataire de services financiers et l'agente, et les structures de commissions et de rémunérations adoptées doivent refléter cela. Pour améliorer leurs revenus, les agentes peuvent, en plus des services financiers, fournir des services non financiers pour le compte de la banque, des autorités locales ou d'autres personnes. Il est crucial de choisir la bonne technologie et d'assurer constamment son bon fonctionnement.





Déploiement d'agentes bancaires en Inde

Le Programme des institutions financières rurales de l'Inde est, sur mandat du BMZ, une action conjointe de la GIZ et de la Banque Nationale pour l'agriculture et le développement rural (NABARD). Dans le cadre de sa mission, le programme conseille deux banques sur le déploiement d'agentes bancaires. Les femmes recrutées pour ce rôle sont membres de groupes d'autoassistance (GAA) depuis de nombreuses années et ont donc une bonne compréhension des questions financières des ménages et des groupes. La fédération locale des GAA (une association de GAA de quartier ou de district) dispense aux femmes une formation et les prend en main en contrepartie d'une part des revenus des agentes. Les femmes fournissent une gamme de services financiers et non financiers (par exemple, systèmes solaires domestiques) dans leur zone de desserte de quatre ou cinq villages locaux à l'aide d'un ordinateur portable et de simples équipements de point de vente. Les client(e)s sont identifié(e)s à l'aide de données biométriques (empreintes digitales), ce qui permet des transactions en temps réel. Les agentes peuvent fournir des services à des client(e)s individuel(le)s ainsi qu'à des groupes (comme les GAA), les transactions pour ces derniers nécessitant les empreintes digitales d'au moins deux membres du groupe. L'impact de l'approche est multiple : les agentes deviennent beaucoup plus autonomes (financièrement et socialement) ; leurs client(e)s, à 70% des femmes, dont la plupart sont pour la première fois titulaires d'un compte bancaire, obtiennent un accès aux services financiers. De cette façon, les agentes contribuent aux objectifs d'inclusion financière du gouvernement indien. En outre, par rapport aux comptes gérés par des agents bancaires conventionnels (principalement des hommes ayant des niveaux de scolarité plus élevés), ceux gérés par des agentes affichent des transactions plus fréquentes, des niveaux d'épargne plus élevés et moins d'inactivité. De plus, le taux d'attrition chez ces femmes est beaucoup plus faible : elles font partie des communautés qu'elles desservent et y poursuivent leur activité, au lieu de migrer vers les villes voisines pour trouver de meilleures possibilités d'emploi, comme c'est souvent le cas chez les agents.

Source : Développement de la finance rurale
<http://www.giz.de/en/worldwide/16012.html>

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Reserve Bank of India (2006), Financial Inclusion by Extension of Banking Services – Use of Business Facilitators and Correspondents, New Delhi (en langue anglaise)
http://www.rbi.org.in/scripts/BS_CircularIndexDisplay.aspx?Id=2718

Rath, B., Ramji, M. et Kobishyn, A. (2009), Business Correspondent Model: A Preliminary Exploration, Centre for Micro Finance at IFMR, Chennai (en langue anglaise)
http://www.ifmrlead.org/cmfw/wp-content/uploads/attachments/csy/792/BC_PreExploration_Oct09.pdf

ACCESS Development Services, College for Agricultural Banking (CAB), Reserve Bank of India and Consultative Group to Assist the Poor (CGAP) (2008), Business Correspondents and Facilitators – Pathway to Financial Inclusion?, New Delhi (en langue anglaise)
http://www.microfinanceindia.org/uploads/pdfs/bc_retreat_report.pdf

GIZ-NABARD Rural Financial Institutions Program (2014), SHG members as Bank Agents: Experiences from two pilot projects in Uttar Pradesh and Madhya Pradesh (en langue anglaise)

GIZ-NABARD Rural Financial Institutions Program (2014), SHG members as Bank Agents: Toolkit, Mumbai (en langue anglaise)



Liste des références

Best Practices Foundation (2007), Gender Toolkit for Centres of Advanced Technology and Training / ensemble d'outils relatifs à l'égalité des sexes à l'attention des centres de technologie avancée et de formation, commandé par la coopération technique allemande (GTZ) de New Delhi et l'Industrial Services Network, New Delhi, Inde, (en langue anglaise)

Churchill and Matul (2012), Women-specific risk factors / Les facteurs de risque spécifiques aux femmes (en langue anglaise)

Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ) (2007), Strategies for Employment Promotion in Development Cooperation, Discourse 009 / Ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement (BMZ) (2007), Stratégies de promotion de l'emploi dans la coopération au développement, Document de réflexion 009 (en langue anglaise)

Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ) (2014), Gender Equality in German Development Policy – Cross-sectoral strategy paper / / Ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement (BMZ) (2014), Égalité entre les sexes dans la politique allemande de développement – document de stratégie intersectorielle (en langue anglaise)

Fisher Ellison, S. and Mullin, W. P. (2014), *Diversity, social goods provision and performance in the firm*. Journal of Economics and Management Strategy. (en langue anglaise)

Furst Gonçalves, L. G. et Pelanda, T. (2014), *En-gendering (micro) insurance markets: Towards a gender-sensitive strategy – Discussion Paper* / Intégration du genre dans les marchés de la (micro) assurance : Vers une stratégie sensible au genre GIZ, – Document de réflexion, Eschborn, p. 30. (en langue anglaise)

GIZ (2012), *Gender Strategy – Gender Pays off!* / Stratégie en matière d'égalité entre les sexes – L'égalité entre les sexes se révèle payante! Eschborn (en langue anglaise)

GIZ (2014), *Guidelines for an Employment and Labour Market Analysis (ELMA)* / Lignes directrices pour une analyse de l'emploi et du marché du travail (ELMA), Eschborn, p. 51 (en langue anglaise)

GIZ (2015), *Project data*: <http://www.giz.de/en/worldwide/24772.html> (en langue allemande ou anglaise)

GIZ Vocational Training in the North of Sri Lanka (2015), webpage / page Web du projet de formation professionnelle de la GIZ dans le Nord du Sri Lanka (VTN) : <http://www.vtnaita.com> (en langue anglaise)

GIZ Technical and Vocational Education and Training – India (2011), webpage / page Web du projet d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) de la GIZ en Inde : <http://www.tvet-gizis.in> (en langue anglaise)

GIZ Economic Integration of Women in the MENA Region (2015), Gender Diversity Competition / page Web du programme régional « Intégration économique des femmes dans la région MENA » sur la gestion de la diversité des genres <http://econowin.org/competition/> (en langue anglaise)

GIZ (2015), global campus 21. CHANCE Programme / programme CHANCE de la GIZ : <https://gc21.giz.de/ibt/var/app/wp342P/1522/index.php/organisations/?lang=en> (en langue anglaise)

GSDRC Applied Knowledge Services (2015), *Gender*: <http://www.gsdr.org/go/topic-guides/gender/gender-and-media> (en langue anglaise)

GTZ/BMZ (2009), Using Media Campaigns to Promote Women's Rights.y Steps for action to promote gender equality, pp. 79–82 / Recourir aux campagnes médiatiques pour promouvoir les droits des femmes. Les mesures à prendre en faveur de l'égalité entre les sexes (en langue anglaise)

GIZ/ BMZ (2013), Gender and Value Chains / Genre et chaînes de valeur (en langue anglaise) : <https://www.giz.de/fachexpertise/downloads/giz2012-en-gender-and-value-chains.pdf>

GIZ/ NIC (2012), Promoting Microinsurance in Ghana / Promouvoir la microassurance au Ghana (en langue anglaise) : http://www.munichre-foundation.org/dms/MRS/Documents/Microinsurance/2012_LSGhana/2012Promoting-Microinsurance-in-Ghana_Full-Book/2012Promoting%20Microinsurance%20in%20Ghana_Full%20Book.pdf

International ValueLinks Association e.V. (2009), Value Links: <http://www.valuelinks.org/> (en langue anglaise)

Organisation internationale du Travail (OIT) (2015), *Women in Business and Management: Gaining momentum*: http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_316450/lang--en/index.htm (en langue anglaise)

Organisation internationale du Travail (OIT) (2010), *Building Women Entrepreneurs' Associations : À Participants Guide*, Genève (en langue anglaise) / des outils de l'OIT en langue française pour le développement de l'entrepreneuriat féminin se trouvent sous le lien : http://www.ilo.org/Search5/search.do?sitelang=fr&locale=fr_FR&consumercode=ILOHQ_STELLENT_PUBLIC&searchWhat=Building+Women+Entrepreneurs%E2%80%99+Associations&searchLanguage=fr

Kigali Employment Service Centre (KESC) (2015), *webpage / page Web du Centre des services de l'emploi de Kigali (KESC)* : <http://www.kescjobnet.rw/> (en langue anglaise)

Klasen, S. et Lamanna, F. (2008), *'The impact of gender inequality in education and employment on economic growth in developing countries: Updates and extensions'*, Discussion paper No 175, Ibero-America Institute for Economic Research, Göttingen. (en langue anglaise)

Klasen, S. et Lamanna, F. (2009), *'The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: New evidence for a panel of countries'*, *Feminist Economics*, 15: 3, pp. 91–132; and World Bank (2011), *World Development Report 2012*. (en langue anglaise)

Kosova Women's Network (2014), *Budgeting for Social Welfare. A Rapid Gender Analysis to Inform Gender Responsive Budgeting in the Ministry of Labour and Social Welfare in Kosovo*, Pristina, Kosovo (<http://www.womensnetwork.org/documents/20140702111942678.pdf>). (en langue anglaise)

Millennium Project Task Force on Gender Equality (2005), *Taking action: achieving gender equality and empowering women* / Groupe de travail du Projet du Millénaire sur l'égalité des sexes (2005), *Agir : réaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes* : <http://www.unmillenniumproject.org/documents/Gender-complete.pdf> (en langue anglaise)

Muzigiti, G. et Schmidt, O. (2012), *Gender-Balance and Microfinance Product Development*, Association of Microfinance Institutions of Uganda, Kampala. (en langue anglaise)

PSES (2015), *Promotion of social and environmental standards in industry* / promotion des normes sociales et environnementales dans le programme de l'industrie : <http://www.psesbd.org> (en langue anglaise)

Schneider, K. (2007), *Negotiating the Economics of PRSs: a Reference Guide for the Non-Economist*, OECD/DAC Network on Gender Equality / Un guide de référence pour les non-économistes du Réseau Égalité des sexes du Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE, Paris (en langue anglaise) (<http://www.oecd.org/social/gender-development/38351225.pdf>).

Technical Education and Skills Development Authority (2012), *Gender issues now part of tech-voc* / L'Office de l'enseignement technique et de la formation professionnelle des Philippines à propos de l'intégration de la dimension de genre dans l'enseignement technique professionnel : <http://www.tesda.gov.ph/News/Details/236> (en langue anglaise)

UNESCO Bangkok (2006), *The Impact of Women Teachers on Girls' Education* / L'impact des enseignantes sur l'éducation des filles ([en langue anglaise] : <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001459/145990e.pdf>)

Division des statistiques des Nations Unies [2013], *Répartition et utilisation du temps* / *Allocation of time and time use* : <http://unstats.un.org/unsd/demographic/sconcerns/tuse/> [en langue anglaise]

United Nations Economic Commission for Africa, African Centre for Gender and Development, *A Guidebook for Mainstreaming Gender Perspectives and Household Production into National Statistics, Budgets and Policies in Africa* / Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique, Centre africain pour le genre et le développement, *Guide pour l'intégration de la perspective de genre et de la production des ménages dans les statistiques nationales, les budgets et les politiques en Afrique* [<http://repository.uneca.org/bitstream/handle/10855/3748/Bib-29356.pdf?sequence=1>]. [en langue anglaise]

World Bank Group (2015), *Enterprise Surveys* / Enquêtes auprès des entreprises du Groupe de la Banque mondiale [2015] : <http://www.enterprisesurveys.org/Data/ExploreTopics/gender> [en langue anglaise ou espagnole]

World Bank (2011), *World Development Report 2012. Gender Equality and Development* / Banque mondiale [2011], *Rapport sur le développement mondial 2012. Égalité entre les sexes et développement* : <http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTRESEARCH/EXTWDRS/EXTWDR2012/0,,contentMDK:22999750~menuPK:8154981~pagePK:64167689~piPK:64167673~theSitePK:7778063,00.html>

ANNEXE 1 : QUESTIONS DIRECTRICES POUR L'ANALYSE DE GENRE

INTRODUCTION : POURQUOI DES QUESTIONS DIRECTRICES ?

Au cours des deux dernières décennies, les liens d'interdépendance entre l'égalité des sexes et le développement économique durable sont de plus en plus devenus des questions centrales dans les débats sur le développement économique à l'échelle internationale (par exemple au Forum économique mondial) et dans les grands rapports (par exemple le Rapport sur le développement dans le monde 2012 de la Banque mondiale). Ce faisant, différentes dimensions ont été mises en évidence :

- Il existe de nombreux éléments de preuve indiquant que les politiques économiques (telles que les politiques du travail, les politiques de développement du secteur privé, les politiques macroéconomiques) peuvent avoir des **effets différents sur les deux sexes**, souvent au détriment des femmes.
- Des études économétriques ont montré que les pays perdent une partie substantielle de la croissance potentielle en raison de la persistance des **inégalités entre les sexes** dans l'éducation, la participation à la population active et l'accès aux ressources et aux biens, tels que le crédit, la technologie et les services aux entreprises.
- Dans certains pays, les réformes économiques n'ont, dans le passé, pas abouti aux résultats attendus, parce que les **relations entre les sexes** avaient été négligées dans la conception des politiques macroéconomiques. Souvent, les rôles et les contraintes de genre, comme les lois, les règles et les normes ainsi que l'accès inégal aux biens, comme la terre ou le crédit, empêchent les femmes de redistribuer des ressources en fonction de nouvelles incitations, en raison de politiques macroéconomiques.

Ces réflexions ont conduit l'équipe genre de la Division 41 (Développement économique et emploi) à élaborer de nouvelles approches et outils pour intégrer une perspective de genre dans les politiques économiques d'une part, et, d'autre part, pour promouvoir l'autonomisation économique des femmes par des mesures ciblées.

- Les présentes **questions directrices** visent à soutenir le personnel de la GIZ et/ou les consultants externes dans la réalisation d'une analyse comparative entre les sexes dans les projets opérant dans le domaine du développement économique durable.
- Les questions s'articulent autour des thématiques suivantes :
 - 1) Surmonter les segmentations sexistes,
 - 2) Développement du secteur privé et politiques économiques,
 - 3) EFTP et marché du travail et
 - 4) développement des systèmes financiers

Ces questions ne constituent pas une liste exhaustive – Il n'est pas nécessaire de répondre à toutes ces questions dans chaque analyse de genre et d'autres questions supplémentaires pourraient être pertinentes dans des contextes spécifiques.

- En annexe 2, nous avons ajouté un document qui répertorie et explique les rapports, les indices et les sites Web qui contiennent les données pertinentes dont vous avez besoin pour effectuer l'analyse et répondre aux questions directrices ci-dessous.

SURMONTER LES SEGMENTATIONS FONDÉES SUR LE SEXE

NIVEAU META (CULTURE, CROYANCES, TRADITIONS, CONCEPTS)

- Existe-t-il des normes culturelles traditionnelles qui influent sur la mobilité et la participation économique des femmes? Ces normes et valeurs diffèrent-elles selon les différents segments de la société (groupes urbains modernes, groupes ruraux, migrants, etc.)?
- Y a-t-il des activités économiques spécifiques qui sont considérées comme inappropriées pour les femmes / hommes (appartenant à des groupes ethniques ou à des confessions religieuses spécifiques)?
- Quelle est ou sont la ou les religions dominantes dans le pays et quel est le pourcentage de la population concernée? Quelles sont les relations de genre qu'implique(nt) la religion ou les religions dominante(s) (par exemple, le degré de ségrégation entre femmes et hommes, différents rôles, identités et responsabilités)? À quel point les chefs religieux influencent-ils l'opinion publique?
- À quel point la société est-elle ouverte au changement?
- Les écarts entre les sexes au niveau de la participation économique et politique ont-ils été réduits ou accentués au cours des 15 dernières années? Y a-t-il des améliorations ou des régressions notables? Quelles étaient les forces motrices?
- Les femmes occupent-elles des positions élevées dans la politique, l'économie, la culture, la religion et la société? Qui a accès aux ressources et les contrôle?
- Existe-t-il des données ventilées par sexe fiables et exhaustives? Le pays dispose-t-il d'une enquête nationale sur l'utilisation du temps? Que révèlent les données sur la division du travail dans l'économie des soins (division des tâches ménagères non rémunérées)?
- Y a-t-il des groupes sociaux qui luttent pour un équilibre entre les sexes? Comment les soutenir?



ANNEXE 1 : QUESTIONS DIRECTRICES POUR L'ANALYSE DE GENRE

DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR PRIVE ET POLITIQUES ÉCONOMIQUE

NIVEAU MACRO (CADRE POLITIQUE ET JURIDIQUE)

- Le pays a-t-il ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et son Protocole facultatif? Y a-t-il des réserves sur certains articles de la CEDAW?
- Quelles sont les dispositions de la Constitution au regard de l'égalité des sexes et de la protection des droits des femmes? Y a-t-il dans la Constitution une clause de non-discrimination concernant le genre ou le sexe? La constitution garantit-elle l'égalité devant la loi?
- Le droit coutumier ou le droit personnel est-il une source valable de droit en vertu de la Constitution?
- Le pays dispose-t-il d'une politique d'égalité des sexes et/ou d'un plan d'action pour promouvoir l'égalité entre les sexes et les droits des femmes? Si oui, quels sont les principaux objectifs en matière d'autonomisation économique des femmes et d'entrepreneuriat féminin? Les coûts de la mise en œuvre de la politique et/ou du plan d'action ont-ils été calculés et sont-ils inclus dans le budget annuel?
- Le pays a-t-il une loi sur l'égalité entre les sexes? La loi sur l'égalité entre les sexes comporte-t-elle des dispositions sur l'autonomisation économique et l'activité entrepreneuriale des femmes?
- Existe-t-il des dispositions légales (par exemple dans le code du travail, le code de la famille) qui constituent des entraves aux activités économiques des femmes (par exemple, la nécessité d'obtenir la permission d'un membre masculin de la famille pour signer un contrat, les droits de succession des femmes, etc.)?
- Le cadre législatif comporte-t-il des dispositions relatives à la conciliation de la vie professionnelle et familiale (par exemple, congé de maternité et allocations de garde d'enfants, congé pour le père, congé supplémentaire soit pour la mère soit pour le père)?
- Y a-t-il la moindre indication que des processus / discussions se déroulent / ont lieu sur l'intégration d'une perspective de genre dans les modèles macroéconomiques? Y a-t-il des indices que l'égalité entre les sexes est prise en compte dans l'élaboration des politiques économiques (par exemple, l'existence d'une AISP ou AIP sensible au genre? Les décideurs concernés chargés de la prise de décisions économiques au niveau (infra-) national sont-ils suffisamment conscients des défis liés au genre? Si oui, ont-ils aussi les compétences requises pour relever efficacement ces défis? Si oui, comment ont-ils été formés?
- Y a-t-il des réformes de la gestion des finances publiques en cours dans le pays (introduction de la budgétisation par programme, la décentralisation fiscale)? Une perspective sexospécifique est-elle incluse dans ces réformes (communément appelée Budgétisation sensible au genre (BSG))? Quelles sont les forces motrices? Quels en sont les résultats?
- Quels sont les principaux obstacles pour les entrepreneurs qui ont été identifiés dans les études sur le climat des affaires? Ces études mentionnent-elles des obstacles différents pour les femmes et les hommes entrepreneurs?
- Le pays a-t-il une stratégie de développement du secteur privé? La politique mentionne-t-elle explicitement les inégalités entre les sexes dans le développement du secteur privé et prévoit-elle des mesures pour réduire ces inégalités? Lesquelles? Y a-t-il un plan de mise en œuvre avec des délais et des responsabilités clairs et qui explique comment les problèmes liés au genre doivent être surmontés? Un système de suivi et d'évaluation (S & E) est-il mis en place pour suivre l'évolution?
- Dans le cas des cadres / politiques / règlements / directives / stratégies infranationaux : sont-ils harmonisés avec les lois / politiques / réglementations nationales, pour assurer un traitement égalitaire tant au niveau national qu'infranational?

- Quelle est la pertinence des connaissances des décideurs dans les ministères concernés (Ministère de l'Industrie /du Développement du Secteur Privé, Ministère des Affaires Économiques, Ministère des Finances (et de la Planification), Ministère de la Femme / des affaires de la Femme) concernant les principales questions de genre dans le domaine du développement économique / du secteur privé ?
- Quelles sont les interventions d'autres bailleurs de fonds dans les domaines du genre et du développement du secteur privé / du conseil en matière de politique économique ?
- Existe-t-il des programmes concrets pour améliorer le taux de participation des femmes à l'emploi dans les secteurs à fort potentiel d'emploi féminin ?

NIVEAU MESO (ASSOCIATIONS, RÉSEAUX, ETC.)

DISPOSITIF EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES SEXES

- Existe-t-il un ministère de l'égalité entre les sexes / des affaires féminines / une commission de la parité ? Quel est son mandat et son influence ?
- Le ministère des Affaires féminines est-il impliqué dans des réformes sensibles aux genres en matière de budgétisation / gestion des finances publiques ? A-t-il contribué à l'élaboration de politiques / stratégies / plans d'action sectoriels pertinents pour le développement du secteur privé ?
- Les ministères compétents (ministère des Finances, ministère du Développement économique, ministère du Développement du secteur privé / de l'industrie) englobent-ils une unité chargée de l'égalité entre les sexes / un point focal sur l'égalité des sexes ? Si oui, quel est son champ d'influence ?

ASSOCIATIONS / RÉSEAUX

- La Chambre de commerce dispose-t-elle d'une unité de genre ? Quel est son mandat et l'étendue de son influence ?
- Les organisations professionnelles disposent-elles d'un code de conduite prévoyant la promotion de l'égalité entre les sexes et bannissant toute forme de discrimination ?
- Les femmes sont-elles impliquées dans les décisions de gestion au sein des organisations professionnelles / du réseau ?
- Y a-t-il un budget pour les activités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au niveau de l'organisation professionnelle / du réseau ? Si oui, y a-t-il également un suivi de la façon dont ce budget est dépensé ?
- Existe-t-il des organisations professionnelles / réseaux de femmes ? Quel est leur champ d'action (national, régional, local, nombre de membres) ?
- Existe-t-il des organisations de défense des droits des femmes ? Quelles sont leurs principales revendications politiques, en particulier en ce qui concerne l'autonomisation économique des femmes et de la budgétisation sensible au genre ? Quelles sont leurs structures d'adhésion ? Existe-t-il des réseaux d'organisations de défense des droits des femmes ?
- Existe-t-il une quelconque initiative pour une budgétisation axée sur l'égalité entre les sexes extérieure au gouvernement (par exemple, menée par la société civile, des instituts de recherche ou des parlementaires) ?

INFRASTRUCTURE SENSIBLE AU GENRE

- Existe-t-il suffisamment de structures de garde d'enfants et de crèches à des prix abordables ? Sont-elles principalement fournies par des entités publiques ou privées ?



ANNEXE 1 : QUESTIONS DIRECTRICES POUR L'ANALYSE DE GENRE

NIVEAU MICRO- (SITUATION ÉCONOMIQUE, HOMMES ET FEMMES ENTREPRENEURS...)

ENTREPRENEURIAT ET ENTREPRISES

- Combien d'entreprises sont détenues / dirigées par des femmes par rapport à celles détenues / dirigées par des hommes? Quelle est la taille des entreprises détenues / dirigées par des femmes par rapport à celles détenues / dirigées par des hommes? Quelle est la répartition sectorielle des entreprises détenues / dirigées par des femmes par rapport à celles détenues / dirigées par des hommes?
- Y a-t-il des différences au niveau de la détention de comptes bancaires, de l'accès au crédit et aux biens fonciers et autres?

Les femmes et les hommes entrepreneurs ont-elles / ils le même accès aux services aux entreprises publics et privés? (Par exemple en raison des coûts des services, des contraintes scolaires, des contraintes dues au temps et au lieu, etc.)

- Quel est le pourcentage de marchés publics attribués à des entreprises dirigées par des femmes? Le gouvernement recueille-t-il des données à ce sujet?
- Les entreprises dirigées / détenues par des femmes ont-elles le même accès à la technologie que celles qui sont dirigées / détenues par des hommes?
- Y a-t-il des études portant sur la productivité des entreprises dirigées / détenues par des femmes par rapport à celles dirigées / détenues par des hommes?
- Quel est le pourcentage de la main-d'œuvre féminine dans les entreprises détenues / dirigées par des femmes par rapport à celles détenues / dirigées par des hommes?
- Une femme (non) mariée peut-elle ouvrir un compte bancaire de la même manière qu'un homme? Une femme (non) mariée peut-elle enregistrer une entreprise de la même manière qu'un homme?

PARTICIPATION A LA MAIN-D'ŒUVRE

- Quel est le taux de participation des femmes au marché du travail par rapport à celui des hommes?
- Quel est le pourcentage de femmes / hommes dans le secteur informel / formel et parmi les personnes sans emploi ou sous-employées?
- Le salaire minimum est-il le même pour les femmes et pour les hommes? Y a-t-il des informations sur les écarts salariaux entre femmes et hommes attribuables à la discrimination? Quel est le revenu estimé du travail des femmes et des hommes (en US\$ PPA)?
- Y a-t-il des études sur les conditions de travail des femmes et des hommes? Quelles sont les principales différences?
- Quelle est la proportion de femmes parmi les travailleurs techniques et professionnels? Les femmes occupent-elles des postes de cadre intermédiaire ou supérieur dans l'industrie? Si oui, sont-elles représentées (plus ou moins) à parts égales?
- Quel est le pourcentage de femmes / hommes qui travaillent en étant couvert(e)s par un régime de sécurité sociale?
- Le travail des enfants pose-t-il problème? Y a-t-il des différences entre les filles et les garçons?
- Le harcèlement sexuel est-il un problème courant? Si oui, les femmes peuvent-elles recourir à des mécanismes simples et surtout efficaces de dépôt et traitement des plaintes?

EFTP ET MARCHÉ DU TRAVAIL

NIVEAU MACRO (CADRE POLITIQUE ET JURIDIQUE)

ENSEIGNEMENT ET FORMATION TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS (EFTP)

ENSEIGNEMENT ET FORMATION TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS (EFTP)

- Le cadre juridique national ou les politiques en place pour l'EFTP permettent-ils d'assurer l'égalité des sexes ou de traiter les aspects sexospécifiques ?
- Qui sont les décideurs / décideurs politiques dans les instances politiques concernées ?
- Si les aspects spécifiques au genre sont abordés : sont-ils en mesure de surmonter les déséquilibres entre les sexes ou les renforcent-ils ?
- Existe-t-il des données sur la participation des femmes et des hommes à l'EFTP en général et dans différents segments ?
- Y a-t-il un contrôle / une surveillance sexospécifique des budgets de l'éducation / de l'EFTP ?
- Les décideurs des politiques de l'EFTP au niveau national sont-ils conscients des besoins en matière d'équilibre entre les sexes ?

MARCHÉ DU TRAVAIL

- La loi sur le travail couvre-t-elle les questions de genre ? Si oui, améliore-t-elle le statut des femmes sur le marché du travail ou renforce-t-elle la ségrégation fondée sur le genre (par exemple par des lois très strictes en matière de maternité) ?
- Y a-t-il des incidences directes ou indirectes sur le genre à travers des politiques générales et spécifiques (droit du travail, loi sur la propriété, loi sur le mariage) ?
- Existe-t-il des données sur la participation des femmes et des hommes au marché du travail en général et dans différents segments ? Les femmes sont-elles principalement concentrées dans certains emplois ? Lesquels ? Sont-elles absentes de manière significative dans d'autres ? Lesquels ?
- Dans les domaines où les femmes sont soit sous-représentées ou surreprésentées, comparez les classifications d'emploi, de tâches et de salaires : Y a-t-il un « plafond de verre » ?
- Les femmes sont-elles surreprésentées dans des emplois précaires / à temps partiel / le travail indépendant sans assurance sociale / l'emploi informel ?
- Existe-t-il des politiques de sécurité pour certains profils d'emploi qui touchent différemment les hommes et les femmes ?
- Existe-t-il une politique contre la violence / le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ? Y a-t-il des mécanismes de contrôle / surveillance ?
- Y a-t-il un écart de revenu notable entre les hommes et les femmes ? Quelle en est la principale raison (professions différentes, niveau de carrière différent, discriminations salariales à l'encontre des femmes, etc.) ?
- Existe-t-il un contrôle / suivi des budgets en fonction du sexe (par exemple, directement, des bénéficiaires des services du marché du travail et, indirectement, des femmes sous-représentées dans les domaines bénéficiant de la prestation de services liés au marché du travail) ?
- Les décideurs concernés au niveau national par la politique du marché du travail sont-ils conscients des besoins en matière d'équilibre entre les sexes ?
- La politique du marché du travail et la politique de l'emploi traitent-elles les déséquilibres entre les sexes (par exemple certaines politiques de DRH en faveur des femmes) ?
- Existe-t-il des programmes concrets pour améliorer le taux d'emploi des femmes et/ou la structure de l'emploi spécifique au genre ?
- Y a-t-il des politiques du travail favorables à la famille (par exemple, des options de travail souples / à temps partiel) ? Pourquoi ou pourquoi pas ?



ANNEXE 1 : QUESTIONS DIRECTRICES POUR L'ANALYSE DE GENRE

ENSEIGNEMENT ET FORMATION TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS (EFTP)

EFTP

- Y a-t-il des lois ou des politiques concernant l'EFTP au niveau de la province? Dans l'affirmative, garantissent-elles l'égalité des sexes ou traitent-elles les aspects sexospécifiques?
- Si les aspects spécifiques au genre sont abordés : sont-elles en mesure de surmonter les déséquilibres entre les sexes ou les renforcent-elles?
- Un contrôle sexospécifique des budgets est-il en place?
- Les décideurs concernés au niveau provincial par la politique de l'EFTP sont-ils conscients des besoins en matière d'équilibre entre les sexes? Sont-ils compétents en matière de genre?
- Les femmes sont-elles impliquées dans la gestion des institutions publiques ou privées concernées?
- Des représentantes des organisations de femmes ou d'employeuses sont-elles impliquées au sein des comités directeurs et autres organes de décision dans la planification et la mise en œuvre de l'EFTP?

MARCHÉS DU TRAVAIL

- Y a-t-il des lois ou des politiques concernant le marché du travail au niveau provincial? garantissent-elles l'égalité des sexes ou traitent-elles les aspects sexospécifiques?
- Si les aspects spécifiques au genre sont abordés : sont-elles en mesure de surmonter les déséquilibres entre les sexes ou les renforcent-elles?
- Un contrôle sexospécifique des budgets est-il en place?
- Les décideurs des politiques du marché du travail au niveau provincial sont-ils conscients des besoins en matière d'équilibre entre les sexes? Des données sur le marché du travail sont-elles disponibles au niveau provincial?
- Les femmes sont-elles impliquées dans la gestion des institutions publiques ou privées concernées?
- Des représentantes des organisations de femmes ou d'employeuses sont-elles impliquées au sein des comités directeurs et autres organes de décision dans la planification et la mise en œuvre de politiques du marché du travail?
- Existe-t-il des services du marché du travail (orientation professionnelle, mise en correspondance, systèmes d'information sur le marché du travail, etc.) au niveau provincial? Dans l'affirmative, fournissent-ils leurs prestations de manière attentive à l'équité entre les sexes et compétente en matière de genre?

NIVEAU MICRO (INSTITUTIONS DE FORMATION ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL)

LES BESOINS DE FORMATION

- Les élèves ont-ils, en général, leur mot à dire dans la planification et la mise en œuvre de la formation? Y a-t-il une représentation paritaire des femmes et des hommes?
- Comment la répartition par sexes sur les différentes matières de formation a-t-elle lieu : sur la base d'un choix individuel ou de critères clairs ayant des effets discriminatoires sur les femmes?
- Quelles professions sont principalement choisies par les femmes / les hommes? Les occupations des femmes et des hommes garantissent-elles un emploi offrant des moyens d'existence durables et sûrs?
- Les questions de genre et les besoins des femmes et des hommes se reflètent-ils dans les programmes?

L'INFRASTRUCTURE DE FORMATION

- Les établissements de formation et les ateliers sont-ils conscients des besoins des stagiaires de sexe masculin et féminin ? Essaie-t-ils de satisfaire leurs besoins ?
- L'emplacement de l'établissement de formation affecte-t-il la participation des hommes et des femmes d'une manière différente ? Si oui, pourquoi ? L'infrastructure des institutions est-elle adaptée aux besoins des femmes (par exemple les espaces sanitaires...) ? Des services de garde d'enfants sont-ils nécessaires pour accroître la participation des femmes ?
- Les enseignants et les directeurs d'école sont-ils sensibles à la spécificité des sexes et compétents en matière de genre ?

L'ORGANISME DE FORMATION

- Les femmes sont-elles impliquées dans l'encadrement intermédiaire et supérieur des établissements de formation ?
- Est-ce que les lieux de travail au sein des entreprises impliquées dans l'EFTP répondent aux besoins des stagiaires de sexe masculin et féminin ?
- L'allocation suit-elle des stéréotypes sexistes (par exemple en ce qui concerne les budgets financiers) ?
- Le calendrier des offres de formation implique-t-il une participation paritaire des hommes et des femmes ? Les cours sont-ils proposés à des moments où des femmes ayant des responsabilités familiales ou un emploi peuvent y prendre part ?
- Les femmes parmi la clientèle ont-elles assez de temps libre pour participer à la formation ? Comment le travail domestique est-il organisé au sein des familles ?

AUTRES ASPECTS DE L'EFTP

- L'EFTP a-t-il une bonne réputation au sein de la société ?
- Le harcèlement sexuel est-il un problème courant ? Si cela se produit, les femmes peuvent-elles exercer leurs droits de manière efficace ?
- Le coût d'une telle formation permettra-t-il la participation de femmes ne disposant pas de sources de revenus personnels ? Crédits à l'éducation et épargne-études ?
- Y a-t-il un besoin de bourses d'études, d'infrastructures adéquates et d'autres dispositions spéciales pour assurer la participation des femmes ?
- Y a-t-il des dispositions spéciales pour les femmes (et les hommes) pauvres ?

MARCHÉS DU TRAVAIL

- Existe-t-il des données sur le marché du travail au niveau local ?
- Quel type de ségrégation entre les sexes peut être observé sur le marché du travail local en ce qui concerne :
 - les professions / emplois par secteurs
 - les écarts salariaux
 - Les femmes et les hommes occupant des postes de direction, les modes de promotion
 - l'emploi formel ou informel, la couverture sociale
 - le chômage, le sous-emploi
 - la participation de la main-d'œuvre
 - les différents segments de la société



ANNEXE 1 : QUESTIONS DIRECTRICES POUR L'ANALYSE DE GENRE

- Existe-t-il différents schémas d'emplois privés ou publics en ce qui concerne les déséquilibres entre les sexes ?
- Les lieux de travail répondent-ils aux besoins des travailleurs et travailleuses
- Y a-t-il des conséquences négatives pour l'employé(e) qui profite d'options de travail flexibles ?
- Y a-t-il des mécanismes qui entravent l'accès à l'emploi des femmes et des hommes ?
- Existe-t-il des services du marché du travail (orientation professionnelle, mise en correspondance, SIMT, etc.) au niveau local ? Leur personnel de gestion et de service est-il en partie de sexe féminin ?
- Quelle est l'accessibilité de ces services pour les différents groupes, y compris pour les femmes de différentes couches sociales ?
- Y a-t-il des programmes concrets pour améliorer le taux d'emploi des femmes et/ou la structure de l'emploi au niveau local ?
- Y a-t-il des problèmes de mobilité et d'accessibilité liés à l'emploi (transports publics disponibles et sûrs) ? Est-il nécessaire d'améliorer les services de garde d'enfants afin d'accroître la participation des femmes au marché du travail ?
- Dans quelle mesure les conditions de travail sont-elles « décentes » en général ? Y a-t-il des différences entre les emplois des secteurs public et privé ?
- Existe-t-il des problèmes spécifiques en ce qui concerne les conditions de travail, qui touchent plus les femmes que les hommes ?
- Si les femmes sont surreprésentées dans les emplois /secteur informel(s) : comment les conditions de travail pourraient-elles y être améliorées ?

DÉVELOPPEMENT DES SYSTÈMES FINANCIERS

NIVEAU MACRO (NIVEAU POLITIQUE)

- Est-ce que les cadres financiers nationaux (par exemple, la loi bancaire, le décret sur la microfinance et la loi sur les assurances), les politiques, la réglementation, les lignes directrices du secteur financier – notamment ceux sur l’inclusion financière et l’accès au financement – traitent (implicitement ou explicitement) les questions de genre ou renforcent (involontairement) les déséquilibres entre les sexes ?
- Y a-t-il un plan de mise en œuvre avec des délais et des responsabilités clairs et qui explique comment les problèmes liés au genre doivent être surmontés ? Existe-t-il un système de suivi et d’évaluation (S & E) pour suivre l’évolution ?
- Existe-t-il suffisamment de mécanismes de rétroaction pour garantir que les lois et les politiques conçues pour tenir compte des spécificités de genre répondent réellement aux réalités sur le terrain ? Si oui, comment fonctionne ce mécanisme et qui y est impliqué ?
- Y a-t-il un personnel spécialisé au niveau des décideurs du secteur financier (par exemple à la Banque centrale, au Ministère des Finances) chargé de travailler sur les questions liées au genre ? Si oui, en quoi consiste exactement sa tâche par rapport au genre ?
- Existe-t-il une quelconque forme (informelle / institutionnalisée) de coopération entre les régulateurs financiers et les autres décideurs mandatés pour travailler sur les questions d’égalité entre les sexes (par exemple, ministère des Affaires sociales et de la Famille) pour garantir que le genre soit traité de manière plus systématique ?
- Les décideurs recueillent-ils systématiquement des données ventilées par sexe qui donnent un aperçu du niveau global d’accès au financement pour les femmes et les hommes ? Dans l’affirmative, est-ce que les décideurs se servent efficacement de ces données, par exemple lors de l’élaboration des politiques / règlements du secteur financier ?

L’ÉTENDUE DE LA COMPRÉHENSION DES QUESTIONS DE GENRE

- Les responsables de la politique financière sont-ils suffisamment conscients de la variabilité des caractéristiques de genre en fonction des différents segments de la population (jeunes femmes et hommes, adultes, personnes âgées) ? Sont-ils également conscients des différences ou caractéristiques de genre potentielles selon les différents types de prestataires de services financiers (institutions de microfinance, banques, assureurs, etc.) et/ou de produits (crédit, épargne, assurances, paiements, etc.) ?
- Les décideurs sont-ils au courant des secteurs économiques dans lesquels les femmes sont principalement concentrées ? Sont-ils également au courant des types d’institutions financières qui servent (le cas échéant) principalement les femmes qui travaillent dans ces secteurs ?
- Existe-t-il des programmes concrets du gouvernement / d’autres donateurs / ONG pour améliorer le taux de participation des femmes dans le secteur financier ?



ANNEXE 1 : QUESTIONS DIRECTRICES POUR L'ANALYSE DE GENRE

NIVEAU MESO (ASSOCIATIONS, RÉSEAUX, BUREAUX D'INFORMATION SUR LE CRÉDIT, ETC.)

ASSOCIATIONS ET RÉSEAUX

- Les codes de conduite des associations bancaires / de microfinance / des compagnies d'assurances garantissent-ils l'égalité des sexes ou abordent-ils les aspects / obstacles spécifiques au genre ?
- Y a-t-il une personne chargée des questions d'égalité au sein de l'association / du réseau ? Si oui, quelles sont ses fonctions ?
- Est-ce que l'association / le réseau dispose d'un système de suivi et de contrôle assurant la mise en œuvre des politiques de genre au niveau des membres (c'est-à-dire des IMF) ? Est-ce que l'association / le réseau fournit des orientations / dispense une formation pour faire en sorte que ses membres respectent leurs engagements spécifiques au genre ?
- Est-ce que l'association / le réseau recueille des données ventilées par sexe de ses membres ?
- Des représentantes, par exemple, d'organisations de femmes / institutions financières sont-elles membres du comité directeur de l'association / du réseau ? Les femmes sont-elles impliquées dans les décisions de gestion au sein de l'association / du réseau ?

BUREAUX D'INFORMATION SUR LE CRÉDIT

- Le bureau d'information sur le crédit (BIC) recueille-t-il des données désagrégées par sexe ? Dans l'affirmative, comment le BIC utilise-t-il ces données (par ex. publie des rapports sur la base des données ventilées par sexe) ? Si oui, des femmes ont-elles déjà pu tirer profit de la collecte de données désagrégées par sexe ?

NIVEAU MICRO (par exemple INSTITUTIONS FINANCIÈRES ET DE FORMATION / MÉNAGES)

INSTITUTIONS FINANCIÈRES : CONSCIENCE / SENSIBILITÉ / PRODUITS

- L'institution financière recueille-t-elle des données ventilées par sexe ? Dans l'affirmative, cela lui est-il imposé par une quelconque autorité réglementaire ? Si oui, quelles données, à quelle fréquence et selon quelle méthode de collecte ? Comment les données sont-elles utilisées par la suite ?
- L'institution financière a-t-elle une personne chargée des questions liées au genre ? Si oui, quelles sont les principales fonctions de cette personne ? Le « genre » fait-il explicitement partie de la description de poste de cette personne ? De qui relève cette personne ?
- Le personnel des institutions financières a-t-il été sensibilisé aux questions liées au genre ? Si oui, comment ? Existe-t-il une formation obligatoire sur la sensibilisation aux questions de genre pour tout le personnel / personnel spécifique (par exemple, les chargés de prêt, les conseillers clients) ? Si oui, quel est le contenu d'une telle formation ?
- Les institutions financières sont-elles au courant des lacunes et des besoins en matière d'alphabétisation financière de leurs client(e)s ? Si oui, tentent-elles de répondre à ces besoins ? Dans l'affirmative, le font-elles d'une manière sensible au genre (en impliquant aussi bien les femmes que les hommes) ? Prennent-elles également en compte les aspects intersectoriels (par exemple les aspects sexospécifiques combinés à d'autres caractéristiques, telles que la classe sociale, le niveau d'instruction, l'origine ethnique, etc.) ?
- Les institutions financières sont-elles au courant des besoins (potentiellement variables) en produits financiers de leurs clients, hommes et femmes (ainsi que des futurs client(e)s potentiel(le)s) ? Dans l'affirmative, l'institution financière recueille-t-elle régulièrement des informations auprès des client(e)s et des non-client(e)s ?
- Y a-t-il des produits / services financiers qui ont été conçus spécialement pour les femmes ? Si oui, quels types de produits ? L'institution financière a-t-elle recueilli les réactions de ses clientes pour améliorer les caractéristiques du produit ?
- L'institution financière mesure-t-elle son impact sur la réduction de ses clients, notamment de ses clientes (gestion de la performance sociale) ?

- L'emplacement / les heures d'ouverture, etc. des institutions financières / prestataires de formation / institutions de traitement des plaintes affectent-ils différemment l'accès et le recours à leurs services par les femmes et les hommes? Si oui, comment cela se reflète-t-il et quelles en sont les raisons? Si oui, y a-t-il des plans pour surmonter ces obstacles?
- Annonces sensibles au genre / neutres : les institutions financières montrent-elles à la fois des personnages féminins et masculins lorsqu'elles annoncent de nouveaux produits?

INSTITUTIONS FINANCIÈRES : CARRIÈRE / FORMATION / CONDITIONS DE TRAVAIL

- Les conditions de travail au sein des institutions financières sont-elles suffisamment « décentes » pour assurer une représentation égale des employés de sexe féminin et masculin? Y a-t-il des problèmes spécifiques concernant les conditions de travail au sein des institutions financières, qui affectent différemment les femmes et les hommes?
- Les employés des deux sexes des institutions financières ont-ils des chances égales de participer aux programmes de qualification, notamment pour les cadres moyens et supérieurs (énoncés dans les politiques, mais aussi dans les faits, par exemple, les femmes sont encouragées par leurs supérieurs à participer)? Y a-t-il des politiques ou des stratégies qui visent une participation paritaire et un développement de carrière sensible au genre?
- Les femmes occupent-elles des postes de cadre intermédiaire ou supérieur au sein des institutions financières? Si oui, sont-elles représentées (plus ou moins) à parts égales?
- Y a-t-il des écarts salariaux entre femmes et hommes membres du personnel faisant le même travail? Les diplômé(e)s du système financier ayant la même qualification ou une qualification comparable ont-ils ou elles les mêmes opportunités d'emploi dans le secteur financier? Si oui, comment cela est-il vérifié? Dans la négative, l'université offre-t-elle de l'aide à ceux ou celles qui subissent un désavantage structurel? Si oui, comment?
- Les sessions de formation / cours universitaires sont-ils proposés à des moments qui permettent également aux femmes ayant des responsabilités familiales d'y assister?
- Les centres de formation sont-ils accessibles aux femmes en tenant compte des normes culturelles (par exemple, les normes relatives au mariage), de la mobilité (par exemple les transports publics) et des espaces sanitaires?
- Le harcèlement sexuel constitue-t-il un problème courant (par ex. relation entre le personnel et les supérieurs au sein de l'institution financière; relations banque - clients, etc.)? Si oui, les femmes peuvent-elles recourir à des mécanismes simples et surtout efficaces de dépôt et traitement des plaintes?

ALPHABÉTISATION FINANCIÈRE : NIVEAU SCOLAIRE

- Les enseignant(e)s et les directeurs / directrices d'école sont-ils et elles suffisamment sensibles aux questions de genre et compétent(e)s en matière de genre? Si oui, comment cette compétence se reflète-elle? Si oui, comment ont-ils ou ont-elles acquis cette compétence?
- Dans le cas des approches de formation de formateurs / formatrices : les enseignants et les enseignantes sont-ils et elles soutenu(e)s de manière égale, en vue de devenir des multiplicateurs / multiplicatrices de l'alphabétisation financière?
- Les programmes scolaires / supports d'alphabétisation financière sont-ils élaborés selon des critères sexospécifiques (par exemple, les documents scolaires sur l'alphabétisation financière montrent que les garçons et les filles, le père et la mère participent à la prise de décisions financières)?

ALPHABÉTISATION FINANCIÈRE : NIVEAU COMMUNAUTAIRE / DES MÉNAGES

- Comment la prise de décisions financières est-elle normalement organisée au sein des familles? Les femmes sont-elles impliquées dans la prise de décisions financières? Y a-t-il une répartition des rôles entre les femmes et les hommes?
- Dans le cas d'initiatives d'alphabétisation financière et de formation aux compétences professionnelles au niveau de la communauté : est-ce qu'aussi bien les femmes que les hommes sont sensibilisé(e)s aux questions d'alphabétisation financière? Dans l'affirmative, les hommes jouent-ils un rôle actif (par exemple des modèles masculins positifs qui peuvent convaincre leurs pairs, par exemple dans les émissions radiophoniques / tournées promotionnelles)?
- Y a-t-il un besoin d'infrastructures adéquates et d'autres dispositions spéciales pour assurer la participation des femmes? Si oui, qu'est-ce qui est fait pour surmonter cet obstacle?
- Le calendrier des formations communautaires (par exemple sur l'alphabétisation financière) permet-il une participation paritaire des femmes et des hommes?



ANNEXE 2 : SOURCES DE DONNÉES AUX FINS DE L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES

INTRODUCTION : QUELLES DONNÉES ?

L'équipe genre de la Division 41 (Développement économique et emploi) a élaboré une liste de questions directrices pour aider le personnel de la GIZ et/ou des consultants externes à mener une analyse comparative entre les sexes dans les projets de développement économique durable (voir annexe 1). Il peut certes être partiellement répondu à ces questions par des rapports / bases de données généralement accessibles (« étude documentaire »), mais il faudra également mener d'autres enquêtes dans les pays respectifs (statistiques nationales, discussions, études).

Nous présentons ci-après quelques sources de données clés qui contiennent des informations sur le statu quo de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'économie et la société dans quelques régions et pays. Elles constituent ainsi une base essentielle pour la mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes dans les projets de « développement économique durable ». Ceux-ci sont souvent liés à un classement ou à un indice. Toutes les informations mentionnées ici sont disponibles en ligne.

Conseil : Nous recommandons de ne pas étayer seulement sur la base d'informations provenant d'une seule source, mais de les comparer avec différentes sources / organisations (triangulation), telles qu'en combinant des données d'un institut de statistiques et des ministères concernés (industrie, commerce, économie et/ou emploi) avec les données des banques, des associations professionnelles ou par exemple le GEM. Les informations qualitatives – telles que la documentation et les rapports d'autres personnes, les informations issues de discussions avec des personnes clés ou des entretiens – constituent donc la base d'une solide analyse comparative entre les sexes. En principe, toute analyse de statistiques / données quantitatives différenciées par sexe doit chercher à comprendre ce qui déclenche les inégalités. Parce que c'est ce qui constitue le levier grâce auquel les projets et les programmes peuvent promouvoir une égalité durable entre les sexes.

DONNÉES DE BASE

Commencer par les données de base pourrait aider à obtenir une première impression des inégalités entre les sexes dans un pays au début de l'analyse comparative entre les sexes. Le tableau ci-après résume les données de base et leur source respective.

Données de base	Source de données
Le revenu par habitant	Rapport sur le développement humain (RDH) du PNUD
Le revenu estimé en US\$ PPA du travail des femmes et des hommes	Indices de développement du PNUD
La répartition par sexe de la population	RDH du PNUD
L'espérance de vie	RDH du PNUD
IDH	RDH du PNUD
ISDH	RDH du PNUD
La participation au marché du travail femmes / hommes	RDH du PNUD
La part des femmes dans le chômage	ONU Femmes : Progrès des femmes à travers le monde
Les différences salariales	ONU Femmes : Progrès des femmes à travers le monde
La représentation des femmes au sein des parlements	RDH du PNUD
La représentation des femmes au sein des cabinets	ONU Femmes : Progrès des femmes à travers le monde
La mortalité maternelle	RDH du PNUD
La mortalité infantile	RDH du PNUD
La propagation du VIH /SIDA chez les personnes de moins de 25 ans (différentiée selon le sexe)	RDH du PNUD
Le taux de suicide (ventilé par sexe)	RDH du PNUD
La part de la population ayant au moins un niveau d'éducation secondaire (ventilée par sexe)	RDH du PNUD
Le taux de scolarisation (différentié selon l'enseignement primaire, secondaire et supérieur)	Rapports sur les OMD du PNUD
Les taux d'abandon scolaire (différentiés selon l'enseignement primaire, secondaire et supérieur)	Statistiques de genre de la Banque mondiale
Le taux d'analphabétisme	Rapports sur les OMD du PNUD
Cas connus de violence à l'égard des femmes	ONU Femmes : Progrès des femmes à travers le monde

ANNEXE 2 : SOURCES DE DONNÉES AUX FINS DE L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES

Un certain nombre d'autres statistiques sont disponibles dans les bases de données suivantes :

- Statistiques de genre de la Banque mondiale (données démographiques, éducation, santé, population active et participation politique) : <http://data.worldbank.org/data-catalog/gender-statistics>
- Base de données Genre et le Droit à la Terre de la FAO : <http://www.fao.org/gender/landrights/fr/> (en français)
- Division de la statistique de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAOSTAT) : données démographiques ventilées par sexe : <http://faostat.fao.org/beta/fr/#home> (en français)
- OIT : Base de données SEGREGAT (Données sur l'emploi ventilées par sexe et par groupe professionnel détaillé) : <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/segreatf.html> (en français)
- Info genre des Nations Unies 2010 : <http://www.devinfo.info/genderinfo/> (en langue anglaise)
- Division des statistiques des Nations unies : Indicateurs sociaux (population, santé, logement, éducation, travail) <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/socind/> (en langue anglaise)
- Women Stats Project: <http://womanstats.org/index.htm> (en langue anglaise)
- Base de données statistiques de la CEE sur la parité hommes-femmes (population, natalité, travail et économie, éducation, vie publique et prise de décisions, santé et mortalité, criminalité et violence, Science et TIC, équilibre vie professionnelle et vie privée) pour 56 pays de la CEE : <http://w3.unece.org/pxweb/> (en langue anglaise)

INDICES GLOBAUX

- L'Indice d'inégalité entre les sexes figurant dans les Rapports sur le développement humain du PNUD comprend des informations ventilées par sexe sur : i) la mortalité maternelle, ii) les taux de natalité des adolescents, iii) les sièges parlementaires, iv) la part de la population dans l'enseignement secondaire v) la part de la population active employée.
- L'Indice mondial d'écart entre les sexes (Global Gender Gap Index - GGI), introduit par le Forum économique mondial, fournit un cadre pour saisir l'ampleur et la portée des disparités entre les sexes dans le monde. L'indice compare les écarts nationaux entre les sexes sur les critères i) économiques, ii) politiques, iii) éducatifs et iv) sanitaires et est recueilli chaque année : <http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap> (en langue anglaise)
- Depuis 2010, l'Economist Intelligence Unit (EIU) publie l'Indice des opportunités économiques des femmes (WEO). L'indice se compose de six domaines : i) la politique du travail ii) la pratique du travail, iii) l'accès au financement, iv) l'éducation et la formation, v) le statut juridique et social des femmes et vi) l'environnement général des affaires : http://www.eiu.com/site_info.asp?info_name=womens_economic_opportunity&page=noads&rf=0. (en langue anglaise)
- Dans le Rapport sur le Développement dans le Monde 2012 (WDR 2012), la Banque mondiale aborde pour la première fois l'égalité des sexes. Elle fait valoir que l'égalité entre les sexes est un objectif de développement essentiel en soi et une base supplémentaire pour le développement économique durable. Le rapport contient des données ventilées par sexe au niveau des États. <http://go.worldbank.org/6R2KGVEXP0> (en langue anglaise)

CONDITIONS-CADRE : POLITIQUE ÉCONOMIQUE ET FISCALE DIFFÉRENCIÉE PAR SEXES

- Ces dernières années, on a de plus en plus conscience que les politiques macroéconomiques pourraient avoir des effets différents sur les conditions de vie des femmes et des hommes. Reconnaisant l'importance de l'économie des soins pour les économies nationales, de nombreux pays mènent des enquêtes sur l'utilisation du temps. L'information des pays qui ont mené des enquêtes sur l'utilisation du temps et de leur méthodologie est disponible ici : <http://unstats.un.org/unsd/methods/timeuse/tusresource.htm>
- Après la 4^{ème} Conférence mondiale sur les femmes de 1995, les initiatives budgétaires prenant en compte la perspective de genre se sont développées dans de nombreux pays dans le but de créer des politiques de dépenses et de recettes publiques équitables pour les hommes et les femmes. Un aperçu de certaines de ces initiatives, de leurs acteurs et de leurs résultats est accessible en ligne ici : <http://www.gender-budgets.org>
- Diverses organisations proposent régulièrement des formations, des cours d'été pour les multiplicateurs sur le thème genre et macroéconomie. Lors de la mise en œuvre d'une analyse comparative entre les sexes, les listes de participants aident à identifier les expertises respectives dans un pays.

CONDITIONS-CADRE : CLIMAT DES AFFAIRES

- Depuis 2010, « Les Femmes, l'Entreprise et le Droit » est publié tous les deux ans par la SFI et la Banque mondiale (2010, 2011, 2013). Ce rapport offre des informations quantitatives sur certaines réglementations, qui entravent la participation économique des femmes dans 141 pays. Il suit les actions des gouvernements en vue d'élargir les opportunités économiques des femmes dans six domaines clés : l'accès aux institutions, la gestion immobilière, l'obtention d'un emploi, l'incitation au travail, la constitution d'un dossier de crédit et la possibilité de saisir une juridiction : <http://wbl.banquemondiale.org/> (en français et en anglais)
- L'Indice Institutions sociales et Égalité homme-femme (ISE) a été lancé en 2009 par le Centre de développement de l'OCDE en tant que mesure novatrice des moteurs sous-jacents de l'inégalité entre les sexes dans plus de 100 pays. Au lieu de mesurer les écarts entre les sexes dans les résultats tels que l'emploi et l'éducation, l'ISE capture plutôt les institutions sociales discriminatoires telles que le mariage précoce, les pratiques discriminatoires en matière d'héritage, la violence à l'égard des femmes, la préférence pour les fils, l'accès restreint à l'espace public et l'accès restreint à la terre et au crédit. L'ISE 2012 (SIGI en anglais) se compose de 14 variables uniques, regroupées en 5 sous-indices : Code de la famille discriminatoire, intégrité physique restreinte, parti pris pour le fils, ressources et droits limités et libertés civiles restreintes <http://www.oecd.org/fr/dev/développement-genre/>
- Afrique : Pour chaque région, des rapports spécialisés doivent être pris en considération, tels que le Rapport sur la compétitivité en Afrique 2011 de la Banque mondiale, la Banque africaine de développement et le Forum économique mondial, qui contient un chapitre entier sur la parité des sexes. <http://www.weforum.org/reports/africa-competitiveness-report-2011>
- Asie : « Power, Voices and Rights ». Un tournant pour l'égalité entre les sexes en Asie et dans le Pacifique, Colombo : Centre régional du PNUD pour l'Asie et le Pacifique, Rapport sur le développement humain, 2010 (en anglais) <http://hdr.undp.org/fr/content/power-voices-and-rights>
- Région MENA : Opening doors: gender equality and development in the Middle East and North Africa/ Ouvrir des portes : l'égalité entre les sexes et le développement au Moyen-Orient et en Afrique du Nord : <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/12552>. (en anglais)

STRUCTURE D'ENTREPRISE

- Il existe également des données ventilées par sexe combinées à des structures d'entreprise disponibles entre autres sur les enquêtes auprès des entreprises de la Banque mondiale. Ici, les données peuvent être recueillies, analysées et illustrées : <http://www.enterprisesurveys.org/> (en anglais et en espagnol)
- Par ailleurs, l'Observatoire Mondial de l'Entrepreneuriat, en anglais Global Entrepreneurship Monitor (GEM) doit être pris en considération : GEM est un consortium de recherche scientifique qui effectue une évaluation annuelle de l'activité entrepreneuriale, des aspirations et des attitudes des individus dans un large éventail de pays. Outre l'esprit d'entreprise et la compétitivité de la population d'un pays, le GEM rassemble également des données ventilées par sexe et les interprète de manière sensible au genre : <http://www.gemconsortium.org/> (en anglais)
- Pour certains pays africains, il existe des informations spécifiques sur la situation économique des entreprises mises à disposition par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et la Banque africaine de développement (BAfD) : Assessment of the environment for the development of women's entrepreneurship in Cameroon, Mali, Nigeria, Rwanda and Senegal. Employment report N° 15 / Évaluation de l'environnement pour le développement de l'entrepreneuriat féminin au Cameroun, au Mali, au Rwanda et au Sénégal, Secteur de l'emploi - Rapport sur l'emploi no 15 (en anglais) : http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/employment-reports/WCMS_170545/lang-en/index.htm.
- En outre, la Société Financière Internationale publie des informations intéressantes sur l'égalité entre les sexes et les entrepreneurs, souvent avec des études par pays (également en français) : http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Multilingual_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Home_FR

ANNEXE 2 : SOURCES DE DONNÉES AUX FINS DE L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES

EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL

- L'OIT publie des informations ventilées par sexe concernant le marché du travail et les emplois à l'échelle mondiale, régionale et nationale par l'intermédiaire de son Département d'analyse économique et du marché du travail : <http://www.ilo.org/empelm/pubs/lang--fr/index.htm>. (en anglais, français, espagnol) Les rapports de l'OIT comprennent : - Tendances mondiales de l'emploi pour les femmes 2012, Genève : OIT, 2012. - Les femmes sur les marchés du travail : Mesurer les progrès et identifier les défis, Genève ; OIT, 2010

DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR DES FINANCES

- Alliance pour l'inclusion financière (AFI) <http://www.afi-global.org/> (certains liens en français)
- Initiative d'accès à l'assurance (A2II) <http://www.access-to-insurance.org/home.html> (anglais)
- CGAP : <http://www.cgap.org/site-search/gender>
- Banque mondiale (diverses publications sur le thème genre et finances) <http://donnees.banquemondiale.org/>
- Les Femmes, l'Entreprise et le Droit (offre une comparaison inter-pays sur les questions de genre pertinentes pour le secteur financier) <http://wbl.banquemondiale.org/> (en français, en anglais et autres)

Informations particulières sur l'Afrique :

- Cenfri : <http://www.cenfri.org/>
- FinMarkt Trust : <http://www.finmarkt.org.za/>
- FinScope (enquêtes nationales auprès des ménages sur les services financiers) : <http://www.finscope.co.za/new/pages/default.aspx>
- La Banque africaine de développement : <http://www.afdb.org/en/>
- Faire travailler les finances pour l'Afrique (MFW4A) : (anglais et français) <https://www.mfw4a.org/fr/genre-et-finance/genre-et-finance.html>

DONNÉES ET INFORMATIONS NATIONALES

- La plupart des gouvernements partenaires ont signé et ratifié des conventions ou accords internationaux sur la protection des droits des femmes, tels que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW 1979). Les pays qui ont ratifié ces conventions ou accords se sont engagés à soumettre des rapports nationaux, au moins tous les quatre ans, sur les mesures qu'ils ont prises pour se conformer au traité. Ces rapports nationaux des gouvernements sont disponibles ici (en anglais) : <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reports.htm>.
- Pour la mise en œuvre de la plate-forme d'action de Pékin la plupart des pays disposent de plans d'action nationaux qui donnent des conseils sur divers sujets ainsi que sur les priorités politiques nationales concernant l'égalité des sexes et la protection des droits des femmes (en anglais) : <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>
- En outre, les gouvernements partenaires doivent régulièrement faire état de leur statu quo en matière de réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement. En ce qui concerne le développement économique durable, il s'agit avant tout d'atteindre l'ODD1, à savoir assurer le plein-emploi pour tous et la possibilité pour chacun, y compris pour les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif et l'ODD 3, en vue de promouvoir l'égalité des sexes dans l'éducation, l'économie et la politique. Les données sont disponibles ici : <http://www.un.org/millenniumgoals/stats.shtml>

Published by
Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Registered offices
Bonn and Eschborn, Germany

Friedrich-Ebert-Allee 40 53113 Bonn Tel. +49 228 44 60-0 Fax +49 228 4460-17 66	Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5 65760 Eschborn Tel. +49 6196 79-0 Fax +49 6196 79-11 15
--	---

info@giz.de
www.giz.de

Edited by
Sector programme Employment Promotion in Development Cooperation
Sector programme Technical and Vocational Education and Training
Sector programme Innovative Approaches for Private Sector Development
Sector programme Financial Systems Approaches to Insurance
Sector programme Innovative approaches in financial systems development

Authors
Gender Team of Division Economic Development and Employment with the collaboration
of Janet Gohlke-Rouhayem and Katrin Schneider

Design and layout
Iris Christmann

Printed by
druckriegel GmbH, Frankfurt am Main
Printed on FSC-certified paper

Photo credits
GIZ/Steven Adusei (Cover, p. 13, 57), GIZ/Claire Amana (p. 36), GIZ/Hamish John Appleby (p. 24), GIZ/Katharina Braun (p. 63), GIZ/Reinhard Gless (Cover), GIZ/Bernard Gnatouang (p. 33, 55), GIZ/Ute Grabovsky (Cover), GIZ/Sophie Haarhaus (p. 63), GIZ/Bärbel Högner (p. 71), GIZ/Reinhold Hoernle (p. 13, 23), Inwent (p.6), GIZ/Kirchgessner (p. 17, 30, 70), GIZ/Jewgenij Kondakow (p. 5), GIZ/Florian Kopp (p. 16, 43), GIZ/Laos (p. 60), GIZ/Houssam Mchaimch (p.19), GIZ/Ursula Meissner (p.33), GIZ/Anne Kathrin Mohr (p. 6), GIZ/Dirk Ostermeier (p. 41, 45), GIZ/Britta Radike (p. 37, 64), GIZ/Annette Rathjen (p. 37), GIZ/Stefanie Weck-Rauprich (p. 31, 52), GIZ/R. maro-version-foto (p. 12, 25), GIZ/René Rösler (p. 6, 13, 61), GIZ/Shipi Saxena (p. 5), GIZ/Tsegaye (p. 66), GIZ/Carolin Weinkopf (p. 20), GIZ/Claudia Wiens (p. 7, 27, 34, 42, 54)

As at
July 2015

GIZ is responsible for the content of this publication.

On behalf of
Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ), Division Education and the Digital World
Division Refugees; Migration and Employment; Reintegration, Division Sustainable Economic Policy; Financial Sector

Addresses of the BMZ offices	
BMZ Bonn	BMZ Berlin
Dahlmannstrasse 4	Stresemannstrasse 94
53113 Bonn	10963 Berlin
Germany	Germany
Tel. +49 (0) 228 99 535 - 0	Tel. +49 (0) 30 18 535 - 0
Fax +49 (0) 228 99 535 - 3500	Fax +49 (0) 30 18 535 - 2501

poststelle@bmz.bund.de
www.bmz.de