

BOÎTE À OUTILS GENRE

Appui au secteur privé, entrepreneuriat et inclusion financière

Auteure : Anna Crole-Rees, CRC4change, Lausanne
(contact e.mail : anna.crole-rees@crc4change.ch)

Coordination globale : Marlène Buchy, Anna Crole-Rees, Laetitia Antonowicz

Supervision AFD : Sarah Lahmani-Saada (division Appui environnemental et social)
et Jean-Hugues de Font-Réaulx (division Institutions financières
et Appui au secteur privé)

Contact AFD : _Genre@afd.fr

Une version PDF électronique interactive de ce document est également disponible
à l'adresse : www.afd.fr/genre
et sur simple demande à : _Genre@afd.fr

Retrouvez toutes les boîtes à outils genre de l'AFD sur le site :
www.afd.fr/genre

INTRODUCTION

3

SECTION 1 : L'ESSENTIEL DE L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LES FINANCEMENTS RELATIFS AU SECTEUR PRIVÉ, À L'ENTREPRENEURIAT ET À L'INCLUSION FINANCIÈRE

5

- Enjeu 1 :** Intégration du genre dans le cycle du projet
- Enjeu 2 :** Degré d'intégration du genre dans les projets et notation genre de l'avis DD
- Enjeu 3 :** Phase d'identification des projets : questions de base sur le genre pour le projet
- Enjeu 4 :** Enjeux genre dans les financements relatifs au secteur privé, à l'entrepreneuriat et à l'inclusion financière
- Enjeu 5 :** Le genre : les basiques
- Enjeu 6 :** Check-list genre, par étape du projet
- Enjeu 7 :** Soutiens aux chefs de projet et agences pour l'intégration du genre dans les financements relatifs au secteur privé, à l'entrepreneuriat et à l'inclusion financière

SECTION 2 : ENJEUX, QUESTIONS CLÉS ET ACTIONS POSSIBLES SUR LE GENRE, PAR THÈME

25

- Fiche 1 :** Comprendre les facteurs clés d'inégalités de genre
- Fiche 2 :** Entrepreneuriat et genre
- Fiche 3 :** Inclusion financière et genre
- Fiche 4 :** Renforcement des compétences et genre
- Fiche 5 :** Filières agro-industrielles et genre
- Fiche 6 :** Emploi et genre
- Fiche 7 :** Responsabilité sociale des entreprises et genre
- Fiche 8 :** Conseils d'administration, positions dirigeantes et genre

SECTION 3 FICHES PRATIQUES : POUR EN FAIRE PLUS...

63

3.1. Dialogue avec la contrepartie et les autres partenaires

- Fiche 9 :** Les 13 bonnes raisons d'intégrer le genre dans les projets d'appui au secteur privé, d'entrepreneuriat et d'inclusion financière
- Fiche 10 :** Comment s'y prendre avec la contrepartie et les partenaires ?
- Fiche 11 :** Scorecard microfinance : un outil de dialogue
- Fiche 12 :** Résistances potentielles du partenaire : des pistes
- Fiche 13 :** Identification d'alliés, de partenaires et de parties prenantes sur le genre
- Fiche 14 :** Éléments de TdR pour une analyse de la « capacité genre de la contrepartie » dans l'étude de faisabilité

3.2. Clés pour une analyse genre

- Fiche 15 :** Étapes de l'analyse genre lors de l'identification et de l'instruction de projet
- Fiche 16 :** Questions et données pour l'analyse genre, par étape
- Fiche 17 :** Indicateurs pour l'analyse genre du contexte

3.3. Identification, instruction projet et genre

- Fiche 18 :** Questions clés lors de l'identification et de l'instruction : suggestions
- Fiche 19 :** Lien entre l'analyse genre et les objectifs du projet
- Fiche 20 :** Études de faisabilité ou complémentaires du projet
- Fiche 21 :** Budget du projet et genre
- Fiche 22 :** Gouvernance de projet et genre
- Fiche 23 :** Indicateurs de projet AFD

3.4. Exécution du projet et prise en compte des enjeux de genre

Fiche 24 : Questions clés lors de la supervision

3.5. Évaluation *ex post* et genre

Fiche 25 : Questions clés lors de l'évaluation *ex post*

Fiche 26 : Argumentaires pour une évaluation *ex post*

Fiche 27 : Rédaction des TdR de l'évaluation *ex post*

3.6. Benchmark de pratiques d'intégration du genre

Fiche 28 : Capitalisation des bonnes pratiques

Fiche 29 : Pratiques d'intégration du genre de bailleurs : généralités et *best practices*

Fiche 30 : SFI, BM et KfW

Fiche 31 : Exemples de boîtes à outils de partenaires bailleurs

3.7. Ressources genre pour en savoir plus...

Fiche 32 : Bases de données et références

Fiche 33 : Définitions de base

Fiche 34 : Cadre d'analyse économique genre

Fiche 35 : Modèle « écologique social » (*social ecological model*)

ANNEXES

Annexe 1 : Modalités d'utilisation du Marqueur CAD/OCDE sur l'égalité hommes-femmes

Annexe 2 : Notation de la Dimension Égalité hommes-femmes de l'Avis développement durable de l'AFD

114

LISTE DES SIGLES & ABRÉVIATIONS

120

INTRODUCTION

Contexte

L'introduction de l'égalité de genre vise à atteindre l'objectif de promotion de l'égalité des droits pour les femmes et les hommes, dans le développement social comme dans celui de la croissance économique par l'emploi et par la croissance des petites et moyennes entreprises (PME). Depuis mars 2014, l'Agence Française de Développement (AFD) s'est dotée d'un nouveau cadre d'intervention transversal (CIT) sur le genre et la réduction des inégalités hommes-femmes dans ses opérations. Le CIT genre comprend six axes de mise en œuvre :

- ▶ Développer et mettre en œuvre des feuilles de route genre spécifiques aux secteurs et géographies d'intervention de l'AFD.
- ▶ Systématiser l'intégration du genre tout au long du cycle du projet.
- ▶ Évaluer et capitaliser les expériences acquises.
- ▶ Renforcer les capacités internes sur les questions de genre.
- ▶ Sensibiliser les partenaires de l'AFD sur le genre
- ▶ Participer aux débats et à la réflexion sur le genre et le développement.

Dans ce cadre, des outils génériques et sectoriels ont été élaborés, dont le présent document. Ce guide méthodologique pour l'intégration du genre dans les projets d'appui au secteur privé, d'entrepreneuriat et d'inclusion financière a été développé de manière itérative et collective. La structure a été élaborée par l'ensemble de l'équipe recrutée pour la rédaction des outils, soit : Marlène Buchy, cheffe de mission, Laëticia Antonowicz, Anna Crole-Rees, Judith Hermann-Mesfen, Clément Repussard, Mina Saidi-Shahrouz et Marion Tillous. Une structure commune a ensuite été validée pour tous les outils sectoriels par les membres de la division Appui environnemental et social (DAT/AES), Sarah Lahmani-Saada et Olivia Dabbous.

Le contenu de l'outil a été rédigé par Anna Crole-Rees, CRC4change, entre novembre 2014 et mai 2015. Lors de la rédaction, l'auteure a bénéficié d'apports des autres membres de l'équipe de consultants, des membres de la division AES, du référent genre IFP, Jean-Hugues de Font-Réaulx, ainsi que des membres de la division IFP suite à des entretiens bilatéraux. La validation finale du document a eu lieu suite à une formation au sein de la division IFP.

Objectifs du guide méthodologique pour les financements relatifs au secteur privé, à l'entrepreneuriat et à l'inclusion financière

Les objectifs de ce document sont les suivants :

- ▶ orienter le travail des chargés de projet, personnels d'agences AFD, responsables géographiques et consultants (y compris consultants pour l'expertise technique) dans la traduction de la politique de l'AFD sur le genre et le développement dans les instructions de projets ;
- ▶ fournir des outils pratiques, basés sur des questionnements concrets des chargés de projet et proposer une démarche commune d'intégration du genre dans le cycle du projet en fonction des enjeux particuliers du secteur et des sous-secteurs ;
- ▶ guider les personnels de l'AFD à toutes les étapes du cycle du projet dans l'identification des enjeux de genre, l'élaboration de composantes ou sous-composantes genre et le développement d'activités visant la réduction des inégalités femmes-hommes dans l'ensemble des projets ;
- ▶ proposer des stratégies précises reflétant les bonnes pratiques à ce jour sur les thématiques comme l'inclusion financière, la responsabilité sociale et environnementale (RSE), l'entrepreneuriat, et le genre.

L'outil sectoriel fournit un cadre général. Son approche peut être complétée par la lecture des autres outils sectoriels AFD développés pour favoriser l'intégration du genre (éducation, formation professionnelle, emploi ; santé et protection sociale ; eau et assainissement ; transports ; énergie ; développement urbain ; agriculture, développement rural et biodiversité ; diligences environnementales et sociales). Des profils genre pays ont également été élaborés par la division AES et peuvent être consultés pour contextualiser les enjeux de genre en fonction des pays d'intervention.

Mode d'emploi et contenu du guide

L'outil sectoriel s'adresse aux « débutants » (voir [section 1](#)) ainsi qu'à celles et ceux souhaitant aller plus loin dans la compréhension et la mise en œuvre de l'approche genre (voir [sections 2 et 3](#)). Les différents outils présentés dans ce document sont valables quel que soit le type de financements octroyés (prêts, subventions, garanties ou participations en fonds propres). Des encadrés illustrent régulièrement le guide.

Dans un souci de lisibilité, seul le masculin est utilisé dans ce document. Le texte s'applique cependant indifféremment aux individus de sexe féminin ou masculin, sauf lorsque précisé.

Section 1 : L'essentiel de l'intégration du genre dans les financements relatifs au secteur privé, à l'entrepreneuriat et à l'inclusion financière : la section, composée de 7 fiches, présente les éléments de base clés pour l'intégration du genre dans les projets appuyant l'entrepreneuriat, l'emploi et l'inclusion financière.

Section 2 : Enjeux, questions clés et actions possibles sur le genre : cette section présente les enjeux, les questions clés à se poser et propose des actions possibles, ceci pour les thèmes liés aux financements relatifs aux projets IFP d'appui au secteur privé, d'entrepreneuriat et d'inclusion financière.

Section 3 : Fiches pratiques : pour en faire plus... : cette section présente des outils et se compose de 7 sous-sections.

► **Fiches 9 à 14 : Dialogue avec la contrepartie et les autres partenaires** : fournit des outils pour améliorer l'introduction du genre lors du dialogue avec la contrepartie et/ou les autres partenaires.

► **Fiches 15 à 28 : Identification, instruction, exécution et évaluation projet et genre** : comprend des fiches opérationnelles qui ont l'objectif de guider les chargés de projet en expliquant quelles activités sont nécessaires à quel moment du cycle pour bien s'assurer d'une prise en compte du genre.

► **Fiches 29 à 31 : Benchmark des pratiques d'intégration du genre des autres bailleurs** : comprend une présentation de pratiques d'autres bailleurs ainsi qu'une fiche présentant des exemples d'outils de ces bailleurs.

► **Fiches 32 à 35 : Ressources genre** : avec des définitions liées au genre, des sites Internet pour accéder à des informations et ressources supplémentaires et des éléments plus théoriques sur le genre.

SECTION 1

L'ESSENTIEL DE L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LES FINANCEMENTS RELATIFS AU SECTEUR PRIVÉ, À L'ENTREPRENEURIAT ET À L'INCLUSION FINANCIÈRE

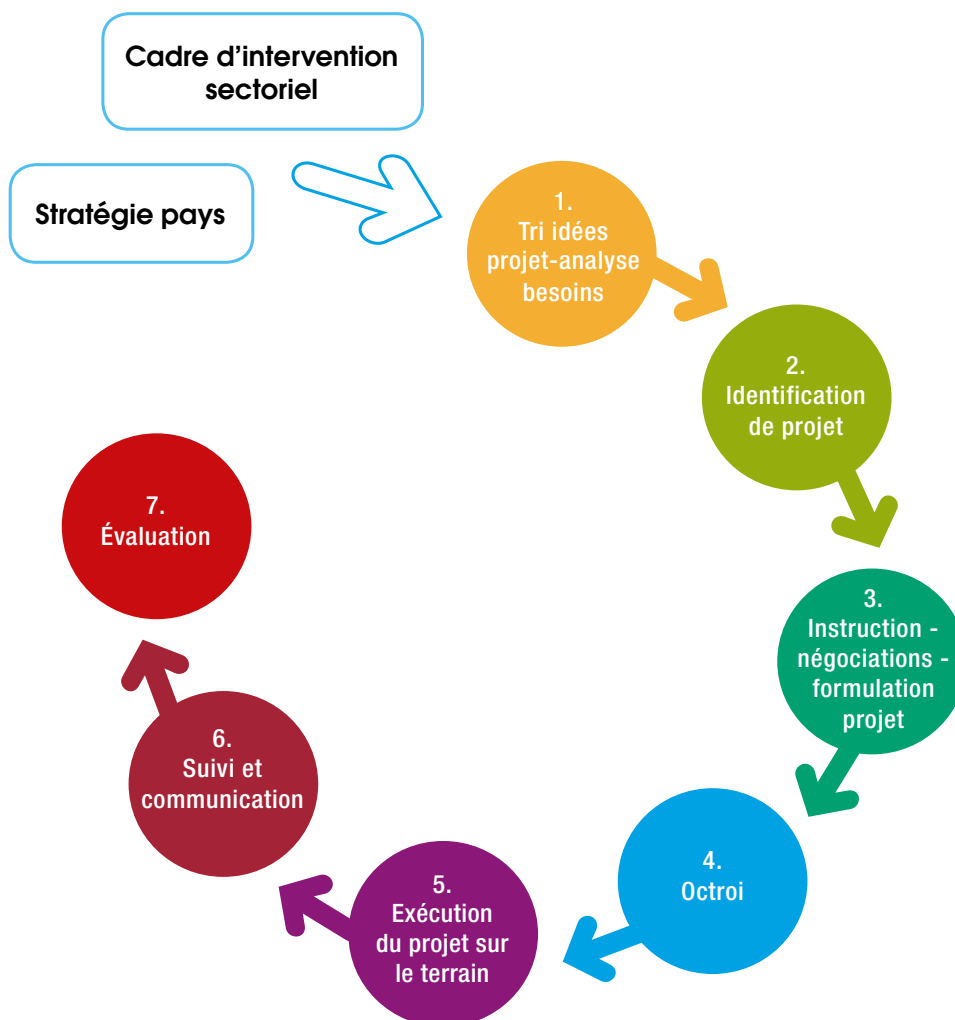
Cette première section présente un résumé des étapes essentielles à l'intégration du genre dans les projets d'appui au secteur privé, d'entrepreneuriat et d'inclusion financière pour un chargé de projet liés aux financements relatifs au secteur privé, à l'entrepreneuriat et à l'inclusion financière.

Elle est structurée autour des enjeux suivants :

- Enjeu 1 :** Intégration du genre dans le cycle du projet – p. 6
- Enjeu 2 :** Degré d'intégration du genre dans les projets et notation genre de l'avis DD – p. 8
- Enjeu 3 :** Phase d'identification des projets : questions de base sur le genre pour le projet – p. 12
- Enjeu 4 :** Enjeux genre dans les financements relatifs au secteur privé, à l'entrepreneuriat et à l'inclusion financière – p. 15
- Enjeu 5 :** Le genre : les basiques – p. 18
- Enjeu 6 :** Check-list genre, par étape projet – p. 21
- Enjeu 7 :** Soutiens aux chefs de projet et agences pour l'intégration du genre dans les financements relatifs au secteur privé, à l'entrepreneuriat et à l'inclusion financière – p. 24

Les sections 2 et 3 permettent d'aller plus loin dans la compréhension des enjeux, dans le raisonnement et la mise en pratique.

CYCLE DU PROJET ¹



¹ Auteurs.

ACTIONS GENRE ET RÉFÉRENCES DES FICHES OUTILS PAR ÉTAPE DU CYCLE DU PROJET ²

ÉTAPE DU CYCLE DU PROJET	ACTIONS GENRE	RÉFÉRENCE DES FICHES OUTILS
1. Tri idées projet-analyse besoins	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Données ventilées par sexe ▶ Dialogue incluant le genre avec la contrepartie 	<p>Fiches : 17 et 23</p> <p>Fiches : 9-13</p>
2. Identification de projet	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Dialogue incluant le genre ▶ Analyse enjeux, risques et opportunités genre 	<p>Fiches : 9-13</p> <p>Fiches : 15-17</p>
3. Instruction – négociations – formulation projet	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Questions clés ▶ Études de faisabilité ▶ Réduction des risques genre-valorisation opportunités ▶ Budget incluant le genre ▶ Recherche de partenaires et alliés genre ▶ Formulation d’indicateurs de suivi et de résultat 	<p>Fiches : 2-8</p> <p>Fiche : 14</p> <p>Fiche : 19</p> <p>Fiche : 21</p> <p>Fiche : 13</p> <p>Fiche : 23</p>
4. Octroi	-	-
5. Exécution du projet 6. Suivi et communication	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Capitalisation des bonnes expériences ▶ Suivi des indicateurs 	<p>Fiche : 28</p>
7. Évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Indicateurs d’impacts genre ▶ Capitalisation des bonnes expériences 	<p>Fiche : 23</p> <p>Fiche : 28</p>

² Auteure.

**ENJEU
2**

DEGRÉ D'INTÉGRATION DU GENRE DANS LES PROJETS ET NOTATION GENRE DE L'AVIS DD

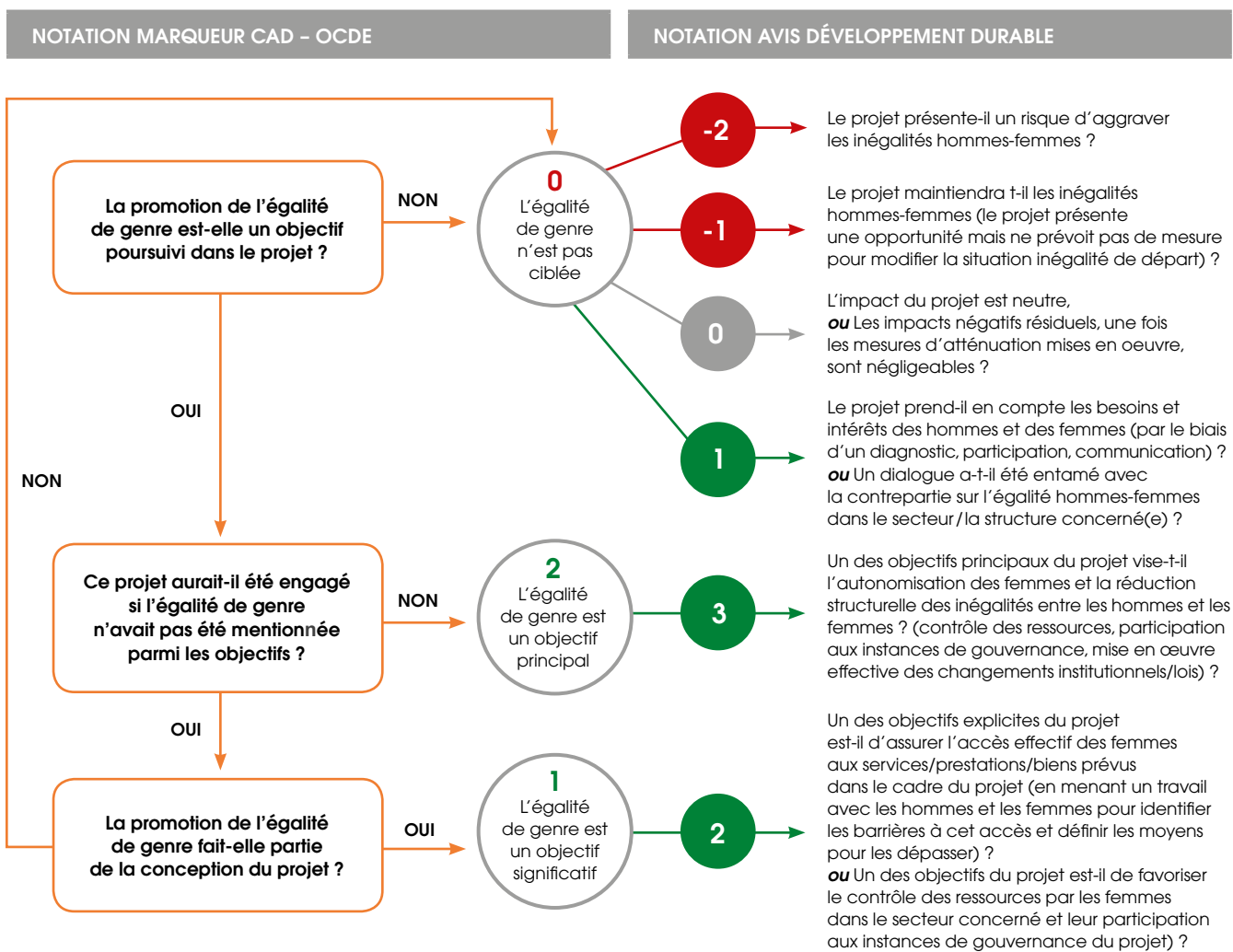
Tous les projets faisant partie du périmètre³ doivent recevoir une « Notation Genre », qui induit des exigences minimales. Deux systèmes de notation sont utilisés à l'AFD pour évaluer la prise en compte du genre dans ses projets : le marqueur genre du CAD de l'OCDE et la dimension Égalité hommes-femmes de l'Avis développement durable.

Un système d'équivalence a été développé entre les deux systèmes, présenté dans la figure ci-dessous.

Lors de l'instruction des projets, les chargés de projets ne doivent renseigner que la notation développement durable dans le système d'information (le renseignement de l'équivalence CAD se fait automatiquement).

Des compléments méthodologiques sur la notation CAD/OCDE et sur la notation Avis développement durable sont présentés en annexes 1 et 2 du présent document.

L'ÉQUIVALENCE ENTRE LE MARQUEUR ÉGALITÉ H/F CAD OCDE ET LA NOTATION ÉGALITÉ F-H DANS L'AVIS DÉVELOPPEMENT DURABLE⁴



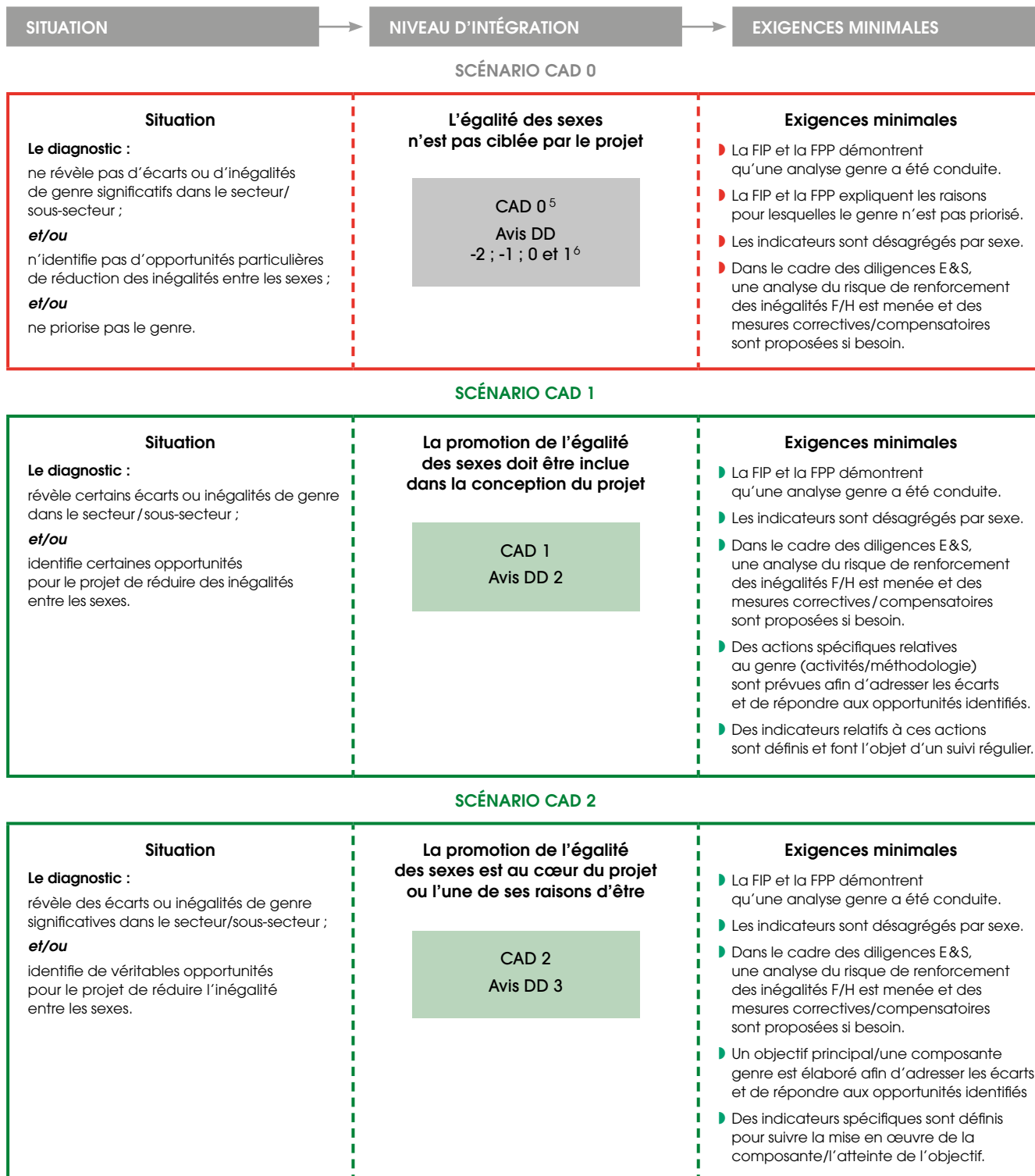
³ Le périmètre de notation « Marqueur CAD/OCDE Égalité F/H » correspond à la typologie de projets suivante : États Étrangers, Subvention Projet (Subventions programme 209 y compris PRCC et microfinance), Prêts (hors sous-participation), IS3TF, C2D (UPPTE) et ONG. Les autres opérations (notamment les ABG, les lignes de crédit non affectées et projets financés sur les Outre-Mer sont exclus, conformément au DOS Genre 2, ainsi que les FERC, FRCG et délégations de fonds pour lesquels le marqueur CAD n'est pas pertinent).

Le périmètre de l'Avis DD correspond à la même typologie de projets ; cependant, il ne s'applique pas aux prêts d'un montant inférieur à 5 M€ et aux subventions d'un montant inférieur à 1,5 M€. Pour les projets pour lesquels l'Avis développement durable ne s'applique pas (opérations en prêts d'un montant inférieur à 5 M€ et subventions d'un montant inférieur à 1,5 M€) mais qui entrent dans le périmètre du marqueur CAD, les chargés de projets doivent renseigner le marqueur CAD dans le système d'information.

⁴ AFD, 2015

EXIGENCES MINIMALES

Le premier questionnement genre (diagnostic et analyse genre préalable) permet d'identifier *a priori* les risques, les enjeux et les opportunités du projet en la matière. En fonction de l'importance de ces derniers et de l'ambition du projet en termes de genre, plusieurs scénarios s'offrent aux chefs de projet, comprenant chacun des exigences minimales.



⁵ Marqueur Genre du CAD/OCDE, Voir [Annexe 1 \(Modalités d'utilisation du Marqueur CAD/OCDE sur l'égalité hommes-femmes\)](#).

⁶ Dimension 3 « Égalité hommes-femmes » de la notation « Avis développement durable » de l'AFD, Voir [Annexe 2 \(Notation de la Dimension Égalité hommes-femmes de l'Avis développement durable de l'AFD\)](#).

GRILLE DE NOTATION DD ET EXEMPLES DE PISTES D'OBJECTIFS GENRE AU SEIN DU PROJET, PAR NOTE AVIS DD⁷

NOTE DD	GRILLE DE NOTATION AVIS DD ⁸	CONTENU
3	<ul style="list-style-type: none"> Un des objectifs principaux du projet vise l'autonomisation des femmes et la réduction structurelle des inégalités entre les femmes et les hommes (contrôle des ressources, participation aux instances de gouvernance, mise en œuvre effective des changements institutionnels et lois). 	<ul style="list-style-type: none"> Objectif de diversité genre au sein du CA et/ou positions dirigeantes des entreprises ou coopératives. Modification du cadre légal concernant le droit des femmes (p.ex. le droit de création d'entreprise). Projet d'entrepreneuriat féminin. Promotion du dialogue politique. <p>Voir aussi l'exemple page 11.</p>
2	<ul style="list-style-type: none"> Un des objectifs explicites du projet est d'assurer l'accès effectif des femmes aux services/prestations/biens prévus dans le cadre du projet ou Un des objectifs du projet est de favoriser le contrôle des ressources par les femmes dans le secteur concerné et leur participation aux instances de gouvernance du projet. 	<ul style="list-style-type: none"> Construction de logements spécifiques pour les étudiantes et les étudiants dans les universités. Objectif quantitatif de bénéficiaires femmes quant à la formation, produits financiers ou certification. Introduction de produits financiers tenant compte des besoins différenciés F/H et des freins. Projet d'augmentation de ligne de crédit entrepreneuriat, sans genre, mais avec création d'un guichet genre dans l'institution financière. <p>Voir aussi l'exemple page 44.</p>
1	<ul style="list-style-type: none"> Le projet prend en compte les besoins et intérêts des femmes et des hommes (par le biais d'un diagnostic, participation, communication) ou Un dialogue a été entamé avec la contrepartie sur l'égalité femmes-hommes dans le secteur/la structure concerné(e). 	<ul style="list-style-type: none"> Évaluation participative des besoins avec les femmes et les hommes cibles.
0	<ul style="list-style-type: none"> L'impact du projet est neutre sur le genre ou Les impacts négatifs résiduels sont négligeables, une fois des mesures d'atténuation mises en œuvre. 	
-1	<ul style="list-style-type: none"> Le projet maintient les inégalités femmes – hommes (le projet présente une opportunité, mais ne prévoit pas de mesure pour modifier la situation inégalitaire de départ). 	
-2	<ul style="list-style-type: none"> Le projet présente un risque d'aggraver les inégalités femmes-hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> Définition d'un public-cible tel que les « PME les plus compétitives ». Loi concernant la certification sans inclusion du genre.

⁷ Auteure.

⁸ DOE/DAT AFD, 2014, Guide méthodologique du dispositif « avis développement durable », Version du 25/08/2014.



Réseau « Femmes du monde » : un projet noté Avis DD 3 (AFD, 2014)⁹

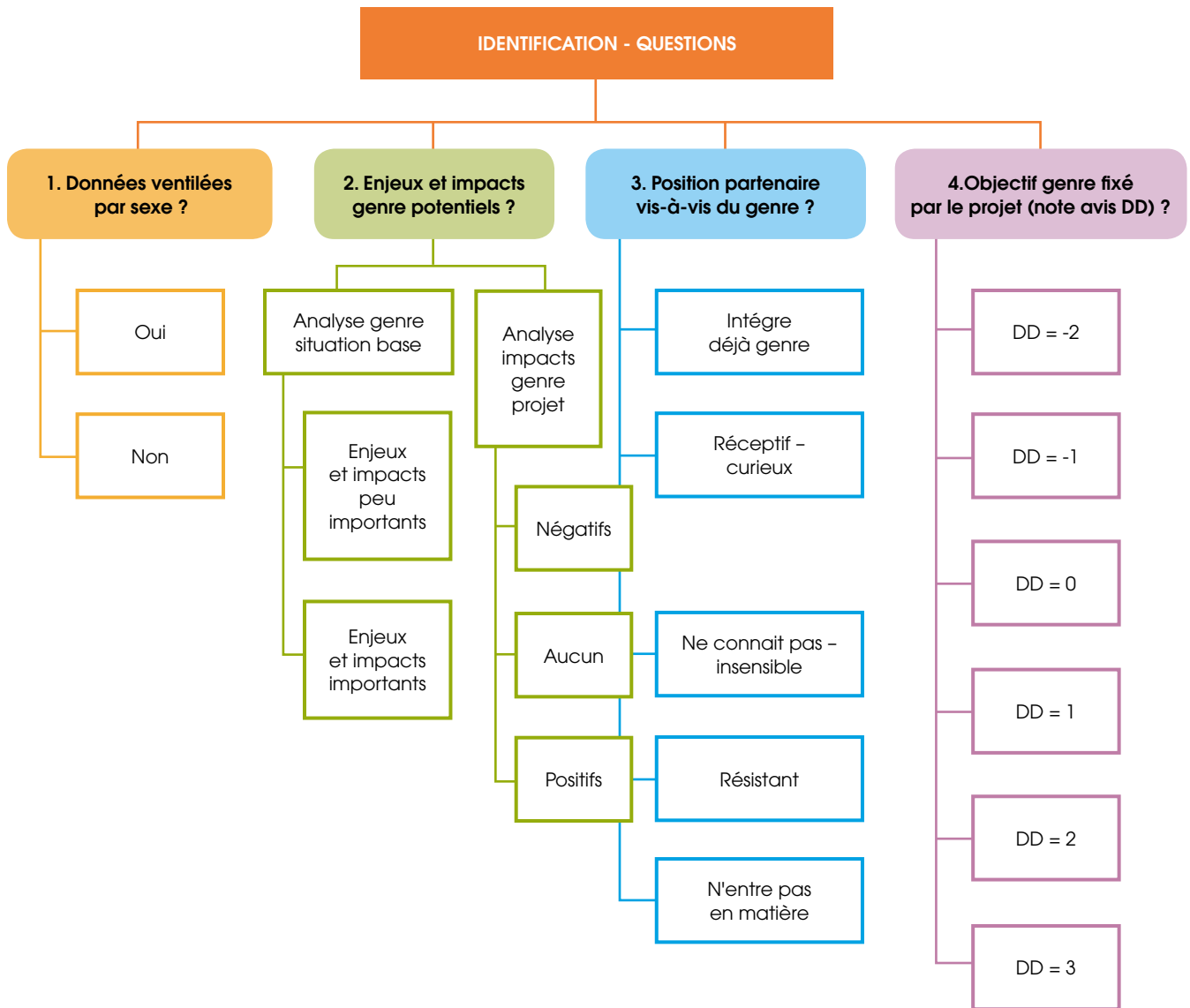
Le partenariat avec l'**association Quartiers du monde** a été initié en 2010, avec un projet de mise en réseau d'acteurs intégrant une dimension genre dans le domaine de l'économie sociale et solidaire. Le **réseau « Femmes du monde »** s'est implanté dans plusieurs pays d'Amérique latine, d'Afrique et d'Europe, et vise à augmenter les capacités et l'autonomie des femmes habitantes de quartiers populaires des villes du réseau au Sud et au Nord, pour ainsi créer un dialogue interculturel et une dynamique Nord-Sud. Le second projet de l'ONG, pour lequel

elle a bénéficié d'une subvention de l'AFD, adopte une approche pluridimensionnelle de la question genre dans l'économie sociale et solidaire. Il met l'accent sur la thématique du leadership féminin et sur la sensibilisation des hommes aux questions d'égalité femmes-hommes. Il contribue à la conquête et à la protection des droits économiques, sociaux et culturels, sexuels et reproductifs des femmes, tout en les dotant d'outils techniques destinés à questionner les rapports femmes-hommes dans leur vie quotidienne.

⁹ AFD, 2014, Le genre et la réduction des inégalités femmes-hommes, Cadre d'intervention transversal 2014-17.

Questions de base

QUESTIONS DE BASE SUR LE GENRE LORS DE LA PHASE D'IDENTIFICATION DES PROJETS ¹⁰



¹⁰ Auteurs.

Question 1 - Données ventilées par sexe ?

Un minimum de données ventilées est non négociable pour, par exemple, appréhender la problématique et identifier les freins et barrières subis par les femmes. Ces données doivent se retrouver dans la FIP tant dans la description du contexte que dans l'identification des sous-composantes projet.

TYPES DE DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE, PAR NIVEAU, ET SOURCES DE DONNÉES ¹¹

NIVEAUX	TYPES DONNÉES (EXEMPLES)	SOURCES DONNÉES
Macroéconomique	<ul style="list-style-type: none">▶ Niveaux revenus, par ménages « femmes » et « hommes ».▶ Niveau emploi, par sexe▶ Accès crédit, services santé, niveau alphabétisation, par sexe	Profils genre pays AES (disponibles sur Gaïa) Fiche : 32 Fiche : 32
Secteur/filière	<ul style="list-style-type: none">▶ Répartition acteurs économiques (entreprises, banques, clients, etc.), par sexe▶ Accès services spécifiques au secteur, par sexe	Fiche : 32 Fiche : 32
Partenaires ou bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none">▶ Répartition de la clientèle, par sexe.▶ Répartition des dirigeants/du conseil d'administration, par sexe	Scorecard microfinance web

Question 2 : Enjeux genre potentiels ?

Voir également les **Fiches 2 à 8** pour les enjeux par sous-thème ainsi que la **Fiche 9** : *Les 13 bonnes raisons d'intégrer le genre*.

Les enjeux de genre se mesurent en terme d'inégalités H/F identifiés dans la situation « sans projet » (conditions de départ du projet : inégalités et/ou opportunités relatives au genre) et les objectifs et impacts genre potentiels du projet. Plus les enjeux, les risques et/ou les opportunités de genre sont importants, plus il est recommandé d'introduire le genre dans les objectifs et sous-composantes du projet

Question 3 : Positionnement du partenaire vis à vis du genre ?

Voir également les **Fiches 9 à 14** sur le dialogue avec la contrepartie et les partenaires.

Le positionnement du partenaire vis-à-vis du genre va fortement influencer la manière et l'intensité d'introduction du genre dans le projet. Un autre critère important est l'investissement possible pour éventuellement changer la perception genre du partenaire. Si le partenaire n'entre pas en discussion concernant le genre, il importe que l'AFD engage le dialogue. La thématique du financement, le pays, le partenaire influenceront cette capacité au dialogue mais il importe de ne pas préjuger par avance du résultat de l'échange. Ce dialogue permet d'identifier la problématique genre locale en lien avec le projet et de mesurer la possibilité d'y faire face par le biais d'un financement.

¹¹ Auteure.

Question 4 : Objectif genre du projet et notation genre de l'avis DD ?



Définition de l'introduction du genre

Introduire le genre implique d'inclure l'approche genre dans toutes les interventions, les étapes et les niveaux de développement et de projet et ainsi, tenir compte des besoins (et des effets) et des ex-

périences des femmes ET des hommes lors de l'identification, la formulation, la mise en œuvre et l'évaluation des projets, l'objectif étant une réduction des inégalités genre. Voir également la partie « [Analyse genre](#) » de la [Fiche 5](#)

L'AFD s'est engagée à ce que 50 % des projets AFD soient notés 1 ou 2, selon le marqueur égalité F/H du CAD de l'OCDE, c'est-à-dire notés 2 ou 3 selon la note Avis DD d'ici à 2017.

Le moment de la notation constitue une occasion privilégiée pour les chefs de projets et agences de se fixer un objectif genre précis à intégrer dans le montage du projet. Une réduction des déséquilibres, des inégalités genre peut faire partie de l'agenda de l'équipe projet.



Astuce

La Fiche d'identification de projet répond aux exigences minimales de l'intégration du genre en démontrant : (i) qu'une analyse du genre a été effectuée; (ii) qu'un objectif genre en accord avec l'analyse genre est identifié ; (iii) que des stratégies spécifiques seront mises en œuvre pour réaliser ces objectifs ; (iv) que les indicateurs sont désagrégés par sexe.

Enjeux de développement

L'objectif fondamental du développement est d'**élargir la palette de choix** offerte aux êtres humains (UNDP 1995)¹², aux femmes comme aux hommes ! Des études citées par la Banque mondiale (2012)¹³ au niveau macroéconomique ont montré la pertinence des actions visant l'égalité femmes-hommes, davantage d'égalité en matière d'accès à l'éducation, à la santé, aux ressources financières et aux opportunités économiques contribuant à la croissance, à la cohésion sociale et participant à la mise en œuvre du pilier social du développement durable. La promotion de l'égalité entre les sexes peut donc être un puissant facteur de développement, de croissance, de développement durable et de lutte contre la pauvreté. Elle contribue au développement de trois façons (Banque mondiale, 2012)¹⁴ :

- ▶ **Chaque femme sous employée a un coût économique pour le pays** ; l'accès à l'emploi qui génère des revenus supplémentaires pour la famille accroît aussi la position et le pouvoir de négociation des femmes dans la famille.
- ▶ **L'amélioration dans l'absolu du statut des femmes a des effets d'entraînement positifs** sur le développement et l'avenir de leurs enfants : plus les femmes contrôlent les ressources du ménage plus elles investissent dans l'éducation et le bien-être de leurs enfants.
- ▶ **Les femmes réinvestissent jusqu'à 90 % de leur revenu dans leur famille et leur communauté**, contre seulement 30 à 40 % pour les hommes (OCDE, 2008)¹⁵.

Enjeux genre pour l'AFD

Les enjeux de l'intégration du genre pour l'AFD sont multiples :

- ▶ La France a signé plusieurs accords impliquant la prise en compte du genre, dont la **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes** (CEDEF). L'égalité femmes-hommes doit être un objectif en soi.

- ▶ L'AFD a lancé son propre processus de mise en œuvre de sa stratégie Genre. Le **Cadre d'intervention transversal (CIT) genre et réduction des inégalités femmes-hommes (2014-2017)** (voir extrait dans l'encadré ci-dessous) comprend des indicateurs de suivi et surtout la définition d'actions de mise en œuvre évaluées annuellement par le Haut-Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes.



Résultats attendus par l'AFD dans le cadre de la stratégie française Genre et Développement (AFD, 2014)¹⁶

- ▶ **Opérationnel** : en 2017, au moins 50 % des projets financés par l'AFD dans les États étrangers doivent intégrer l'objectif de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'exception des financements apportés sous forme d'aide budgétaire globale ou sectorielle ou de ligne de crédit non affectée.
- ▶ **Formation** : 90 % des managers et chargés de projet AFD doivent avoir été formés d'ici 2017.
- ▶ **Production de connaissances** : une impulsion doit être donnée à l'amélioration des connaissances, en lien avec d'autres partenaires de la recherche.
- ▶ **Partenariats** : la question de l'égalité femmes-hommes et des droits des femmes doit être placée au cœur du dialogue bilatéral avec les bénéficiaires.

¹² UNDP, 1995, <http://hdr.undp.org/fr/content/rapport-sur-le-développement-humain-1995>

¹³ Banque mondiale, 2012, World Development Report 2012 : Gender Equality and Development.

¹⁴ Banque mondiale, 2012, World Development Report 2012: Gender Equality and Development. <http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTRESEARCH/EXTWDRS/EXTWDR2012/0,,contentMDK:22999750~menuPK:8154981~pagePK:64167689~piPK:64167673~theSitePK:7778063,00.html>

¹⁵ OCDE, 2008, Gender and Sustainable Development, <http://www.oecd.org/social/40881538.pdf>

¹⁶ AFD, 2014, Le genre et la réduction des inégalités femmes-hommes, Cadre d'intervention transversal 2014-17.

► **Efficacité de l'aide** : l'OCDE stipule que la réalisation des objectifs de développement, avec les principes établis par la Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide (2005), n'est pas possible sans tenir compte des inégalités femmes-hommes (OCDE, 2008)¹⁷. Une étude des pairs a identifié un besoin d'intégration dans les activités de l'AFD.

► **Positionnement de l'AFD** : la grande majorité des bailleurs ont défini et mis en place une stratégie et/ou un plan d'action genre depuis plusieurs années pour leurs activités.

► **RSE** : le groupe AFD a adhéré au Global Compact en 2004 et a engagé une politique RSE spécifique dès 2007. L'AFD accompagne aussi la promotion de la RSE auprès des bénéficiaires et dans les pays d'intervention (AFD, 2013)¹⁸.

Enjeux au sein des thématiques du secteur privé, de l'entrepreneuriat et de l'inclusion financière

► **Crédibilité** : approximativement 2,5 milliards d'adultes n'ont pas accès à un compte bancaire (FATF, 2013)¹⁹. Des écarts persistent dans tous les pays en développement, particulièrement entre femmes et hommes et dans les zones rurales (CGAP, 2012)²⁰. L'inclusion financière doit en tenir compte.

► **Efficacité des entreprises** : la concurrence pour les talents augmente partout. Les entreprises visant une augmentation continue de leur croissance ne peuvent ignorer le marché des femmes pour l'emploi, marché sous-utilisé. De plus, des études démontrent des effets

positifs de l'inclusion de la diversité genre au sein des entreprises (voir **les fiches 2 à 8** pour des enjeux plus détaillés et par thèmes).

► **Efficacité des filières agro-industrielles** : la réduction des écarts concernant l'accès aux ressources entre femmes et hommes au sein de l'agriculture pourrait augmenter la productivité de l'agriculture de 2,5 à 4 % dans les pays en voie de développement et ainsi réduire le nombre de personnes malnutries de 150 millions et augmenter la richesse au sein des chaînes de valeurs (FAO, 2011)²¹.

¹⁷ OCED, 2008, Principes directeurs du CAD sur l'efficacité de l'aide, l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation et le renforcement des capacités des femmes. <http://www.oecd.org/fr/cad/femmes-developpement/42310225.pdf>

¹⁸ AFD, 2013, La démarche RSE de l'Agence Française du Développement et de Proparco. <http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/diplomatie-economique-et-commerce/peser-sur-le-cadre-de-regulation/focus-l-engagement-de-la-france/la-rse-dans-l-aide-au/article/la-demarche-rse-de-l-agence>

¹⁹ FATF, 2013, FATF Guidance, Anti-money laundering and terrorist financing measures and financial inclusion. http://www.fatf-gafi.org/media/fatf/documents/reports/AML_CFT_Measures_and_Financial_Inclusion_2013.pdf

²⁰ CGAP, 2012, Two persistent divides in financial inclusion : gender and rural. <http://www.cgap.org/blog/two-persistent-divides-financial-inclusion-gender-and-rural>

²¹ FAO, 2011, The state of food and agriculture 2010-11, Women in agriculture : closing the gender gap for development, <http://www.fao.org/docrep/013/i2050e/i2050e00.htm>



Des écarts entre les femmes et les hommes (GENDER GAP)

Les PME « femmes » représentent 31 à 38 % des PME totales dans les marchés émergents (IFC, 2011)²². Seules 4 % des sociétés faisant partie du classement Fortune 500 ont un PDG féminin (Catalyst, 2013)²³. 9 % des directeurs des conseils d'administration sont des femmes²⁴.

► Au niveau global, les femmes gagnent entre 70 et 90 % de ce que les hommes gagnent (UN, 2010)²⁵. L'écart de rémunération salariale entre les femmes et les hommes tend à augmenter avec la séniorité, l'expérience et l'âge (UN, 2010)²⁶.

► Les maris peuvent légalement empêcher leur femme de poursuivre des activités commerciales ou une profession en Afrique subsaharienne, Asie du Sud, Moyen-Orient et Afrique du Nord. Dans certains pays du Moyen-Orient, d'Afrique du Nord et d'Afrique subsaharienne, les femmes ne peuvent être désignées légalement comme cheffes de ménage (Amin *et al.*, 2013)²⁷. La réciproque n'est pas vraie.

²² IFC, 2011, Strengthening access to finance for women-owned SMEs in developing countries, http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/learning+and+adapting/knowledge+products/publications/publications_report_accesstofinanceforwomensmes

²³ Catalyst, 2013, <http://www.catalyst.org>

²⁴ Pax World, Calvert and Walden Asset Management, 2010. Put gender on the agenda. October 2010.

²⁵ UN, 2010, The World's women 2010: trends and statistics. ST/ESA/STAT/SER.K/19. Octobre 2010. http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/Worldswomen/WW_full%20report_BW.pdf

²⁶ UN, 2010, *Ibid.*

²⁷ Amin M., Bin-Humam Y. et Iqbal S., 2013. Mapping the legal gender gap in accessing business environment institutions.

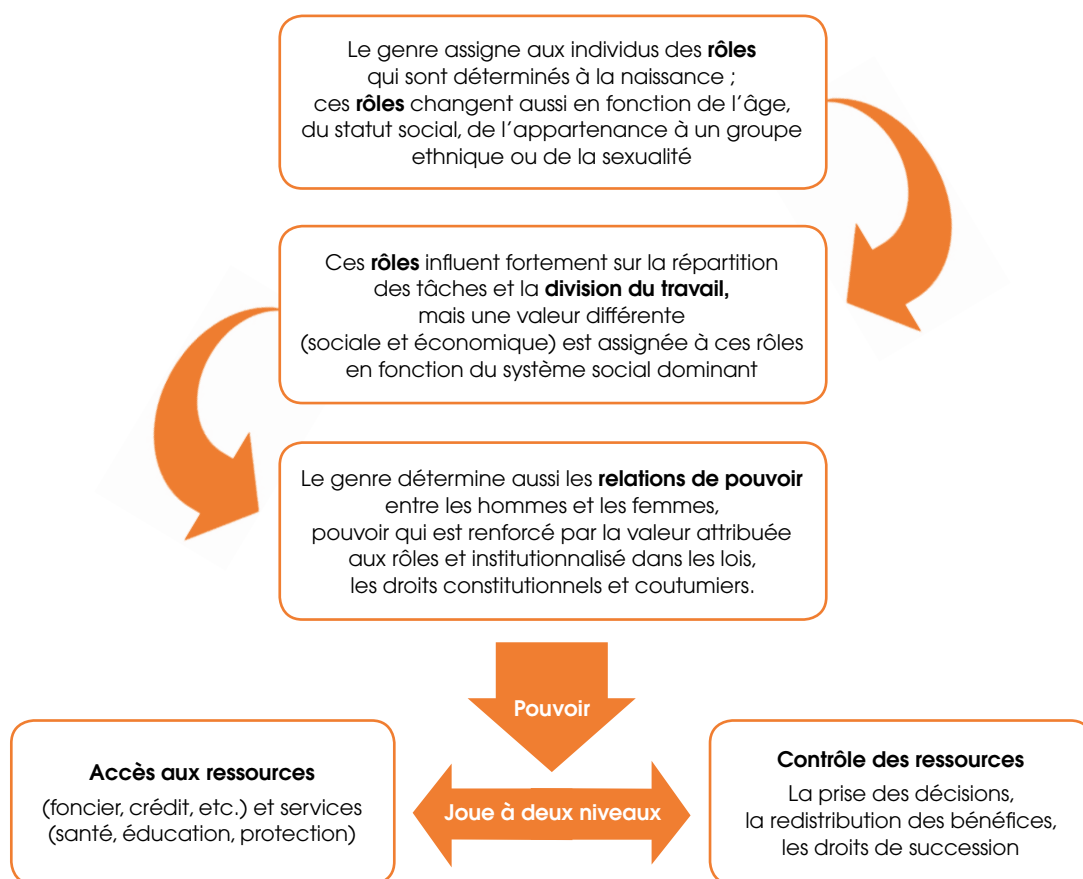
<http://wbi.worldbank.org/-/media/FPKM/WBL/Documents/Notes/Legal-Gender-Gap-in-Accessing-Business-Environment-Institutions.pdf>

Le genre

Le terme de genre se réfère aux **attributs sociaux et opportunités socioéconomiques associés au fait d'être une femme ou un homme et aux relations entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons**, ainsi que les relations entre femmes et celles entre

hommes. Les attributs, opportunités et relations sont construits socialement et donc s'« apprennent » au travers de processus de socialisation, varient selon les régions, les classes sociales et changent avec le temps.

Le déterminisme du genre



Source : Buchy, 2015²⁸

²⁸ Buchy M., 2015, Boîte à outils Genre et agriculture, développement rural et biodiversité, AFD.

Il faut noter que **les relations de pouvoir, le rôle, le contrôle et l'accès aux ressources peut changer** : au cours de la vie des femmes (et des hommes), mais aussi suite à l'introduction d'une technologie, de changements sociaux, voire légaux, etc. L'analyse de ces changements dans le temps, mais surtout suite à la mise en œuvre d'un projet, fait l'objet de ces fiches (voir **analyse genre plus bas et fiche 6**).

Introduire le genre

Introduire le genre implique d'inclure l'approche genre dans toutes les interventions, les étapes et les niveaux de développement et de projet et ainsi de **tenir compte des besoins (et des effets) et des expériences des femmes ET des hommes** lors de l'identification, la formulation, la mise en œuvre et l'évaluation des projets. L'objectif étant une réduction des inégalités genre.

« Analyse » genre

Il existe un large spectre « d'intensité » d'analyse genre : de l'analyse simple de données désagrégées du contexte, par exemple, à l'analyse impliquant des statistiques et des enquêtes socioéconomiques au niveau des bénéficiaires potentiels. L'objectif de l'analyse genre est de comprendre des différences éventuelles concernant le rôle, les relations de pouvoir, l'accès aux et le contrôle des ressources entre les femmes et les hommes (voire entre les différentes tranches d'âges et les différents niveaux socioéconomiques). L'analyse genre permet une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes des points de vue économique, social, culturel et politique. L'analyse doit refléter le contexte spécifique. En effet, les rôles et responsabilités des femmes et des hommes peuvent

varier selon le lieu, la société, la relation, les circonstances sociopolitiques, le niveau de développement, l'accès aux technologies sociales et techniques et l'époque.

Introduire le genre dans les projets liés aux financements relatifs au secteur privé, à l'entrepreneuriat et à l'inclusion financière implique d'avoir une lunette genre lors des différentes étapes du projet. Le tableau ci-dessous indique les différentes étapes ainsi que les analyses genre telles que proposées. Ces différentes analyses intégrant le genre seront mises en œuvre, ceci en fonction du type de projet : avec ou non une composante ou le projet principal visant la réduction des inégalités genre.

ANALYSES GENRE ET LEURS UTILITÉS ²⁹

	PERMET DE...
Contexte avec données désagrégées genre, sans analyse	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Être attentif à des inégalités éventuelles genre, mais pas forcément de formuler des solutions pour les réduire.
Contexte avec données désagrégées genre et analyse genre « qui fait quoi ? qui bénéficie ? qui contrôle ? qui possède ? »	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Comprendre le contexte, en incluant la dimension genre.
Évaluation participative des besoins, incluant le genre	<ul style="list-style-type: none"> ▶ S’assurer que les besoins des futurs clients, employés, chefs d’entreprise ou autres bénéficiaires soient pris en compte dans la formulation du projet
Analyse des risques et opportunités genre	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Prendre en compte la situation du contexte et les effets potentiels, positifs et négatifs du projet
Analyse partenaire incluant le genre	<ul style="list-style-type: none"> ▶ S’assurer que le partenaire comprenne les enjeux et soit capable de mettre en œuvre un projet incluant le genre
Analyse faisabilité	<ul style="list-style-type: none"> ▶ S’assurer de la faisabilité du projet, tout en incluant les besoins et préférences des femmes et des hommes.
Analyse impacts genre projet	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Analyser les impacts du projet sur les différents groupes femmes-hommes.
Évaluation <i>ex post</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ S’assurer que le projet a eu l’effet escompté et de vérifier que les effets et impacts n’ont pas désavantagé les femmes par rapport aux hommes.

²⁹ Auteure.

L'analyse genre peut se faire à différents niveaux « d'intensité » et à différentes étapes du projet. Ci-dessous, des check-lists simples pour les différentes étapes du projet (adapté de ILO, 1998)³⁰. Si la check-list n'est pas utilisée, il est impossible d'avoir une idée de la note Avis DD sur le genre.

1 – PHASE D'IDENTIFICATION DES PROJETS : INTRODUCTION DU GENRE DANS LES OBJECTIFS DU FINANCEMENT

QUESTIONS	
Contexte	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Quelle est la situation de base des différents groupes de population ?
Évaluation des besoins des femmes et des hommes, identification des différences entre leurs besoins respectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Quels sont les besoins et opportunités existant permettant d'augmenter la productivité, la production, l'emploi et/ou l'entrepreneuriat des femmes et des hommes ? ▶ Quels sont les besoins et opportunités existant permettant d'augmenter l'accès et le contrôle des ressources, des emplois et/ou des services par les femmes et les hommes ? ▶ Quels sont les besoins et opportunités existant permettant d'augmenter l'accès et le contrôle des bénéfices, des revenus, des salaires des femmes et des hommes ? ▶ Comment ces besoins et opportunités sont-ils liés aux autres besoins et opportunités dans le secteur ? ▶ Les femmes (et les hommes) bénéficiaires ont-elles (ils) été consulté(e)s lors de l'identification des besoins et opportunités ?
Définition des objectifs du projet	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Est-ce que les objectifs sont liés aux besoins des femmes et des hommes de manière explicite ? ▶ Les objectifs reflètent-ils l'analyse du contexte et les besoins identifiés (exprimés) par les femmes aussi ? ▶ Les femmes et les hommes ont-ils participé à l'élaboration des objectifs du projet ? ▶ Les objectifs sont-ils en lien avec le projet / les activités antérieures ?
Identification des effets positifs et/ou négatifs potentiels	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Le projet risque-t-il de réduire l'accès et/ou le contrôle des ressources et/ou des bénéfices du projet par les femmes ? ▶ La situation des femmes s'en trouvera-t-elle changée dans d'autres domaines ? ▶ Quels seront les effets du projet à court et long terme sur les femmes (et les hommes) en terme d'accès aux services, biens et bénéfices du projet et de contrôle des ressources ?

³⁰ Adapté de ILO, 1998, Conceptual framework for gender analysis and planning, <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/harvrdfw.htm>

2 – PHASE D’INSTRUCTION – INTÉGRATION DU GENRE DANS LES COMPOSANTES DU FINANCEMENT

QUESTIONS

Impact du projet sur les activités / emplois des femmes et des hommes

- ▶ Quelles sont les activités des femmes et des hommes qui seront impactées par le projet (emploi, production, tâches domestiques et familiales, sociales, etc.) ?
- ▶ Est-ce que les composantes du projet sont compatibles avec l’objectif de réduction des inégalités de genre ou, au minimum, avec celui de ne pas augmenter les inégalités de genre ?
- ▶ Si le projet prévoit l’augmentation de la performance des femmes (et des hommes), par exemple par une nouvelle technologie, un nouveau service (produit financier, formation, énergie), une nouvelle activité, est-ce que les effets seront identiques pour les femmes et pour les hommes ? Sinon, que pourrait-on faire pour réduire / éliminer des inégalités dans ces effets ?

Impacts du projet sur le contrôle et l’accès aux ressources, emplois et/ou services par les femmes et les hommes

- ▶ Quelles sont les influences possibles des différentes activités du projet sur l’accès et le contrôle des ressources et des bénéfices dans et provenant des tâches domestiques et familiales pour les femmes (et les hommes) ?
- ▶ Quelles sont les influences possibles des différentes activités du projet sur l’accès et le contrôle des ressources et des bénéfices dans et provenant des fonctions sociopolitiques pour les femmes (et les hommes) ?
- ▶ Quelles sont les influences possibles des différentes activités du projet sur l’accès et le contrôle des ressources et des bénéfices dans et provenant de la production de biens et de services pour les femmes (et les hommes) ?
- ▶ Que pourrait-on faire pour améliorer le contrôle et l’accès aux ressources, aux emplois et aux services par les femmes (et les hommes) ?

3 – PHASE DE MISE EN ŒUVRE – SUPERVISION DES OBJECTIFS GENRE DU PROJET

QUESTIONS

Personnel – partenaire (structure organisationnelle)

- ▶ Quelle est l'attitude du partenaire (et de son personnel) face à la thématique des inégalités femmes – hommes ?
- ▶ Est-ce que le personnel a été formé au genre, de manière à pouvoir suivre la situation concernant le genre sur le terrain (collecte de données, suivi, éventuellement ajustement du projet, situation ou activités spécifiques pour les femmes, etc.) ?
- ▶ Est-ce que le personnel présente une diversité genre (répartition femmes – hommes) ? Ceci à tous les niveaux hiérarchiques ?
- ▶ Existe-t-il une charte / un code de conduite incluant le genre ?
- ▶ Est-ce que la forme organisationnelle permet également aux femmes d'accéder aux charges dirigeantes ?
- ▶ Est-ce que la structure dispose de ressources pour acquérir des compétences, ressources, finances, etc. d'autres organisations concernant le genre ?

Opérations – logistique

- ▶ Est-ce que l'organisation du projet permet d'assurer le même accès aux femmes et aux hommes aux bénéfices du projet ?
- ▶ Existe-t-il des procédures garantissant la distribution / l'accès aux biens et services du projet autant par les femmes que par les hommes ?
- ▶ Existe-t-il des dispositions réduisant les risques de « main mise » par les hommes ?

Finance

- ▶ Le budget dispose-t-il de fonds adaptés aux objectifs liés aux conditions / objectifs genre du projet ?

Flexibilité

- ▶ Est-ce que le projet dispose de suffisamment de flexibilité pour éventuellement modifier une / plusieurs composantes (ou objectifs) qui tiennent compte de nouvelles connaissances sur la situation genre ?

4 – SUIVI ET ÉVALUATION DU PROJET

QUESTIONS

Besoins en données

- ▶ Est-ce que le système de suivi-évaluation du projet permet de mesurer et distinguer les effets du projet sur les femmes et les hommes ?
- ▶ Est-ce que des données sur les activités et le contrôle et l'accès par les femmes (et les hommes) sont aussi récoltées ?
- ▶ Est-ce que les femmes sont aussi impliquées de la même façon que les hommes dans la mise en place du suivi-évaluation du projet ?

Collecte de données et analyses

- ▶ Est-ce que les données sont collectées de manière à permettre un ajustement du projet en cas de besoin ?
- ▶ Est-ce que les données et leurs analyses sont transmises au personnel de manière compréhensible et régulière pour qu'il puisse adapter le projet en cas de besoin ?

SOUTIENS AUX CHEFS DE PROJET ET AGENCES POUR L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LES FINANCEMENTS RELATIFS AU SECTEUR PRIVÉ, À L'ENTREPRENEURIAT ET À L'INCLUSION FINANCIÈRE

Plusieurs sources de soutien et de ressources existent au sein de l'AFD :

- ▶ Le **référént genre** de la division liée aux financements relatifs au secteur privé, à l'entrepreneuriat et à l'inclusion financière.
- ▶ Les **référénts genre** des agences.
- ▶ Le point de contact en lien avec les financements relatifs au secteur privé, à l'entrepreneuriat et à l'inclusion financière au sein de la division AES.
- ▶ Le **Cadre d'Intervention Transversal** genre et réduction des inégalités f/h 2014-17³¹.
- ▶ Les **Profils genre pays** développés par la division AES.
- ▶ Les **Pauses genre** thématiques développés par la division AES.
- ▶ Les temps d'échanges avec les collègues.
- ▶ Le document « Guide d'intégration du genre dans les projets de la Division IFP » (2014)³².
- ▶ Les **résultats des recherches** et études de faisabilité soutenus par différentes divisions de l'AFD.

Pour des **exemples d'outils** des partenaires bailleurs, voir la **Fiche 31**.

Pour des **références par thèmes**, voir la **Fiche 32**.

³¹ AFD, 2014, Le genre et la réduction des inégalités femmes-hommes, Cadre d'intervention transversal 2014-17.

³² Kere A, 2014, Guide d'intégration du genre dans les projets de la Division IFP, 11/09/2014.

SECTION 2

ENJEUX, QUESTIONS CLÉS ET ACTIONS POSSIBLES SUR LE GENRE, PAR THÈME

Cette section comporte les éléments suivants :

Fiche 1 : Comprendre les facteurs clés d'inégalités de genre - p. 26

Fiche 2 : Entrepreneuriat et genre - p. 29

Fiche 3 : Inclusion financière et genre - p. 32

Fiche 4 : Renforcement des compétences et genre - p. 42

Fiche 5 : Filières agro-industrielles et genre - p. 46

Fiche 6 : Emploi et genre - p. 51

Fiche 7 : Responsabilité sociale des entreprises et genre - p. 56

Fiche 8 : Conseils d'administration, positions dirigeantes et genre - p. 60

Il est important de comprendre les principaux facteurs d'inégalités de genre afin de mieux saisir les enjeux et de mieux appréhender l'introduction du genre au sein des projets liés aux services financiers, à l'entrepreneuriat et à l'emploi. Ces principaux facteurs sont présentés ci-dessous.

Cadre légal

Les femmes ont souvent des **statuts légaux** différents des hommes. Ces différences de statuts, selon les pays, influencent fortement l'accès aux ressources (foncier et autres biens immobiliers), aux services (financiers, conseils, formation, etc.) et aux revenus (accès emplois et création d'entreprise). De plus, il faut distinguer les femmes mariées des femmes non mariées. Par exemple, au Botswana, les femmes non mariées peuvent demander un passeport de la même manière qu'un homme, mais pas les femmes mariées. Ceci a des répercussions sur l'accès à des activités à l'étranger, même si dans ce pays, les femmes mariées et non mariées ont le droit de voyager³³. Dans 15 pays, les maris peuvent s'opposer à ce que leur femme travaille et les empêcher d'accepter un emploi et dans 79 pays, la loi limite les catégories d'emplois que les femmes peuvent occuper³⁴. Le cadre légal peut décourager la **formalisation des entreprises** en général et des entreprises « femmes »

en particulier. Il faut rappeler que dans les pays en développement, 80 % de toutes les entreprises sont informelles et le secteur informel absorbe environ 60 % des emplois³⁵. Plus le cadre légal est transparent, efficace et simple, plus le pourcentage de femmes actives au sein de leur propre entreprise ou non est élevé. Cette relation est significative³⁶. **L'accès, le contrôle des ressources et la sécurisation des droits de propriétés** sont souvent différents pour les femmes et les hommes. Ceci est particulièrement vrai dans les pays où il y a chevauchement entre le droit formel et le droit coutumier, par exemple pour les terres. Le statut des femmes mariées au sein de PME comme d'exploitations agricoles est souvent non réglé. Les femmes ne sont ni (co) propriétaires, ni salariées, alors qu'elles y contribuent (comptabilité, travaux dans les champs par exemple).

Capital humain et économique

Le **capital humain** est déterminant pour la création d'entreprise. De par la responsabilité et la charge de travail, en temps et énergie, des femmes concernant les **tâches domestiques et familiales**, des études ont montré que les femmes travaillent en général de plus longues heures que les hommes durant toute la durée de leur vie et ceci, dès l'enfance³⁷. Si les différences de scolarisation entre filles et garçons diminuent en général, le temps que les filles peuvent accorder aux devoirs est souvent plus bas que celui des garçons. Les femmes ont donc généralement une **double charge de travail**.

Cette inégalité a des répercussions importantes sur la capacité d'initiative, l'apprentissage, la santé comme des opportunités économiques des femmes (entrée sur le marché de l'emploi et de l'entrepreneuriat, potentialités d'épargne, niveau de salaire, etc.). Par exemple, les femmes entrepreneuses des pays en développement sont souvent moins éduquées et ont moins d'expérience professionnelle avant la création de leur entreprise comparé aux hommes. La formulation de projet doit donc en tenir compte.

³³ Base de données de la SFI (IFC) de la Banque mondiale « Women, Business and the Law » (non daté) :

<http://wbl.worldbank.org/data/exploretopics/accessing-institutions#rights-of-married-and-unmarried-women>

³⁴ Banque mondiale, 2013, <http://wbl.worldbank.org/~media/FPDKM/WBL/Documents/Reports/2014/WBL2014-KeyFindings-French.pdf>

³⁵ IFC, 2013, Closing the credit gap for formal and informal micro, small and medium enterprises, IFC Advisory services, Access to Finance.

³⁶ IFC, 2013, Voir note 34.

³⁷ Voir par exemple : Tsukada R. et Silva E., 2009, Age and gender bias in workloads during the lifecycle: evidence from rural Ghana, <http://www.ipc-undp.org/pub/IPCOnePager88.pdf>

Gouvernance

Une mauvaise gouvernance peut influencer négativement le développement et la durée de vie des PME. Ceci est particulièrement vrai pour celles dans le secteur informel. Les femmes peuvent aussi être considérées comme des cibles plus faciles. Une enquête a montré

que la **corruption et le harcèlement** étaient perçus, par les femmes et par les hommes, comme étant deux des trois principales contraintes pour les femmes (IFC, 2011)³⁸.

Cadre social et culturel

Les femmes s'occupent généralement non seulement des **tâches domestiques et familiales**, mais en ont généralement aussi la charge. Ces responsabilités et charges ont un coût en temps, énergie et disponibilité durant la journée. Ces éléments limitent leur allocation de temps et d'énergie au sein du marché économique, leur opportunité de formation, d'expérience et finalement, le secteur et le type d'activité économique. Ils expliquent aussi la préférence plus marquée des femmes pour l'auto-emploi, plus flexible. Cette répartition des tâches est influencée par les normes sociales, mais aussi les traditions et les habitudes. En Afrique, par exemple, l'appartenance à une ethnie peut influencer les secteurs d'activités des femmes et des hommes (forgerons, griots, etc.). Dans certains pays ou régions, l'entrepreneuriat et/ou l'emploi féminin ne sont pas soutenus par les proches, ayant une connotation négative. Les raisons peuvent être multiples : cela peut renvoyer l'image que l'homme ne peut subvenir seul aux besoins de la famille et donc mettre en cause la « masculinité » de celui-ci. Par exemple, au Vietnam, cette vision a changé durant les dernières années et les femmes sont plus soutenues par leurs proches dans leur entreprise, moralement et financièrement. La position sociale influence aussi les barrières d'entrée, particulièrement pour les femmes dans les pays moins développés (GEM, 2008)³⁹. Les compétences, le temps et l'énergie investis dans les tâches domestiques et familiales sont « invisibles », non rémunérés et non reconnus socialement. Cette non-reconnaissance contribue à l'invisibilité des femmes en tant qu'agent

de développement social et économique. Ceci est particulièrement vrai dans les sociétés ou les groupes de population pauvres en énergie et en technologies. En effet, ces pauvretés énergétiques et technologiques ont un effet sur le temps et l'énergie à investir dans les tâches. L'exemple le plus typique est le manque de moyens mécaniques ou électriques pour la mouture des céréales, impliquant entre 2 à 10 heures de travail journalier (tous les jours de l'année), travail épuisant, non valorisant, non valorisé et répétitif. Les **normes sociales** changent avec les conditions économiques, l'innovation sociale et technologique et le cadre légal.

Les femmes ont souvent moins droit à la parole et moins **accès au contrôle des ressources – y compris de leur propre revenu ou bénéfice –, en général comme au sein de leur propre famille**. Des études ont montré que des femmes peuvent avoir plusieurs micro-entreprises pour cacher le niveau réel de leur revenu à leur mari⁴⁰. Ce manque de contrôle peut influencer négativement la motivation des femmes à investir dans leur propre entreprise. Il arrive aussi que les femmes aient peu, voire pas de contrôle dans l'usage de leur crédit. La mobilité est un élément important de la création et de la gestion d'entreprise comme de l'accès à l'emploi et la formation. Au sein de certaines sociétés particulièrement restrictives, les traditions limitent les femmes quant à leur droit de parler à des étrangers ou de sortir seule. Le manque d'accès à des moyens de locomotion limite l'accès à l'emploi et à la gestion d'entreprise.

³⁸ IFC, 2013, *Ibid.*

³⁹ Global Entrepreneurship Monitor, 2008, Report on Women and Entrepreneurship 2007.

⁴⁰ World Bank, 2008, Gender in Agricultural Resource Book, <http://siteresources.worldbank.org/INTGENAGRLIVSOUBOOK/Resources/CompleteBook.pdf>

Infrastructure

L'accès à l'information est vital pour accéder à un emploi et pour créer et gérer une entreprise. Les femmes ont souvent des réseaux professionnels plus restreints que les hommes. Dans les régions où elles ont moins l'occasion de sortir, leurs réseaux peuvent se limiter à des rencontres faites aux sorties d'école ou centres de santé. Ces rencontres se font *de facto* essentiellement avec d'autres femmes. L'accès aux technologies de l'information et de la communication

(TIC) est souvent moins élevé chez les femmes que chez les hommes. Par exemple, en Afrique, au Moyen-Orient et en Asie du Sud, les femmes sont moins susceptibles de posséder un téléphone portable que les hommes : moins de 23 %, 24 % et 37 % respectivement⁴¹. Une autre étude a observé que si un ménage possédait une radio, celle-ci était souvent emmenée par le chef de ménage lors de ses déplacements. *De facto*, les femmes n'en avaient qu'un accès limité⁴².

Facteurs influençant l'offre et la demande en produits et services financiers des femmes ⁴³

Contraintes au niveau de l'offre

- ▶ Femmes « invisibles » (pas de données).
- ▶ Profil des femmes en tant que clientes peu connu et/ou peu intéressant.
- ▶ Communication marketing n'inclut pas la diversité genre.
- ▶ Produits financiers pas en adéquation avec les besoins des femmes.
- ▶ Heures d'ouverture ou localisation des agences peu adéquate pour les femmes qui ont en général moins de mobilité.
- ▶ Exigences ne pouvant pas être satisfaites par les femmes.
- ▶ Peu de femmes au sein du personnel opérationnel et décisionnel.

Contraintes au niveau de la demande

- ▶ Pas de « voix » ou demande formelle de la part des femmes.
- ▶ Niveaux de revenus moins élevés des femmes.
- ▶ Niveaux éducatif et financier des femmes souvent moins élevés.
- ▶ Contraintes de mobilité.
- ▶ Manque de pouvoir de décision et/ou manque de confiance en elles.
- ▶ Cadre légal empêchant l'accès aux services d'institutions financières formelles aux femmes : autorisation du mari pour crédit et création de PME, etc.
- ▶ Cadre légal réduisant la motivation des femmes à investir (PME).
- ▶ Manque de contrôle des ressources propres dans certaines régions.

⁴¹ Banque mondiale, 2012, Égalité genre et développement. Rapport du développement mondial.

⁴² Crole-Rees A. et Mathieson K., 2012, Étude de cas au Niger. GAP, http://www.k-state.edu/smil/docs/gender/gender_in_agricultural_partnership_gap-niger.pdf

⁴³ Adapté de Hlanze L., Stephenson Z. and Deuchert A. (Eds) 2013, Promoting women's financial inclusion, A toolkit, DFID and GIZ, Février 2013.

Cas d'affaires

Les femmes entrepreneurs contribuent de manière significative au revenu du ménage, à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté et des inégalités femmes-hommes :

Les femmes réinvestissent jusqu'à 90 % de leur revenu dans leur famille et leur communauté, contre seulement 30 à 40 % pour les hommes⁴⁵. Plus particulièrement, elles réinvestissent plus pour la santé des enfants, l'alimentation et l'éducation. Une augmentation de la part de revenus cash aux mains des femmes augmente les dépenses pour la nutrition⁴⁶. Une augmentation de revenus des mères a un effet jusqu'à 20 fois plus élevé sur le statut nutritionnel des enfants que la même augmentation des revenus des pères⁴⁷. De plus, les femmes ayant une activité économique disposent d'un meilleur pouvoir de négociation à la maison⁴⁸. Celui-ci avantage non seulement les femmes, mais aussi l'éducation et la santé des enfants, et ainsi le capital humain des générations futures. Un taux de participation des femmes dans le secteur du travail et un revenu plus élevé peuvent contribuer à de plus importantes dépenses pour la scolarisation des enfants, filles incluses, et créer un cercle vertueux lorsque les femmes éduquées deviennent des modèles pour les autres femmes⁴⁹.

Les PME appartenant aux femmes représentent 30 à 37 % de toutes les entreprises dans les marchés émergents⁵⁰. La contribution des entreprises féminines à la croissance économique des pays ne doit plus être ignorée. Dans beaucoup de pays développés, les femmes créent des entreprises à un rythme plus important que les hommes et contribuent ainsi de manière importante à la création d'emplois et à la croissance⁵¹. Ceci est aussi le cas dans certains pays émergents, comme par exemple en Indonésie et Malaisie⁵².

Dans les économies en transition, l'entrepreneuriat est important pour la création d'emploi, le développement du secteur privé et la création de richesse. La participation des femmes à l'entrepreneuriat peut contribuer à augmenter les opportunités économiques.

Un accès égal aux intrants pour les femmes et les hommes permettrait d'augmenter la productivité des entreprises dirigées par les femmes⁵³. Les différences de productivité entre les entreprises gérées par les femmes et les hommes sont les résultats d'accès inégaux aux intrants productifs (Blackden et Hallward-Driemeier, 2013)⁵⁴. Une réduction de cet écart de productivité de par un accès égal aux ressources productives pourrait permettre d'importants gains de production⁵⁵.

En utilisant le coefficient d'inégalité de Gini, une étude montre que les pays qui incitent davantage les femmes à travailler affichent une plus grande égalité de revenus.⁵⁶

⁴⁴ Voir aussi le rapport OIT du 12/01/2015 qui vient de paraître sur les femmes d'affaires et les femmes cadres, <http://www.ilo.org/global/publications/lang--fr/index.htm>

⁴⁵ OCDE 2008 Gender and Sustainable Development, <http://www.oecd.org/social/40881538.pdf>

⁴⁶ Hoddinott L. and Haddad J., 1994, "Women's income and boy-girl anthropometric status in the Côte d'Ivoire", World Development, 22(4): 543-553.

⁴⁷ Thomas, D., Beegle K., and Frankenberg E., 2003, "Labor market transitions of men and women during an economic crisis: Evidence from Indonesia," Chapter 3 in B. Garcia, R. Anker and A. Pinnelli (eds.) *Women in the labour market in changing economies: Demographic issues*, Oxford University Press, pp. 37-58.

⁴⁸ Hoddinott J. and Haddad L., 1995, "Does female income share influence household expenditures? Evidence from Côte d'Ivoire", Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 57(1): 77-96.

⁴⁹ Aguirre D., Hoteit L., Rupp Ch., et Sabbagh K., 2012, "Empowering the Third Billion. Women and the World of Work in 2012," Booz and Company.

⁵⁰ Banque mondiale, 2014, Expanding Women's Access to Financial Services, <http://www.worldbank.org/en/results/2013/04/01/banking-on-women-extending-womens-access-to-financial-services>

⁵¹ IFC, 2010, http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/a4774a004a3f66539f0f9f8969adcc27/G20_Women_Report.pdf?MOD=AJPERES

⁵² Mastercard, 2010, Cité par IFC, 2011.

⁵³ Do Q.-T., Levchenko A. et Raddatz C., 2011, Engendering Trade. World Bank Policy Research Working Paper 5777, Washington.

⁵⁴ Blackden M. et Hallward-Driemeier M., 2013. Ready to Bloom ? Finance & Development. June 2013, International Monetary Fund.

⁵⁵ Banque mondiale, 2011, World Development Report 2012, Gender Equality and Development. Washington.

⁵⁶ Banque mondiale et IFC, 2014, Women, Business and the Law 2014 : Removing restrictions to enhance gender equality, <http://wbl.worldbank.org/~media/FPDKM/WBL/Documents/Reports/2014/Women-Business-and-the-Law-2014-Key-Findings.pdf>

Les questions clés à se poser sur l'entrepreneuriat et le genre

- ▶ Existe-t-il des données désagrégées par sexe relatives au secteur de l'entrepreneuriat et à la région de mise en œuvre ?
- ▶ Les freins d'accès aux soutiens et financements d'entreprises prennent-ils en compte les différences H/F ? La croissance des entreprises est-elle différente pour les entreprises dirigées par des femmes ou celles dirigées par des hommes ?
- ▶ Existe-t-il des freins légaux à l'entrepreneuriat féminin ? Quels autres freins sont identifiés ?
- ▶ Est-ce que les femmes dirigeant leur entreprise peuvent ouvrir et disposer de leur propre compte bancaire ? Gardent-elles le contrôle du crédit ?
- ▶ Est-ce que les femmes dirigeant leur propre entreprise ont la liberté d'usage du revenu de leur entreprise ?
- ▶ Quelle est la perception de l'entourage des entrepreneurs femmes et hommes concernant l'entrepreneuriat féminin ? Et dans les médias ?
- ▶ Quels sont les niveaux d'éducation et de formation des entrepreneurs féminins et masculins de façon à cibler les appuis ?
- ▶ Est-ce que les femmes ont l'opportunité de garder le contrôle de leurs ressources, crédits, revenus ? Comment les biens du ménage sont-ils répartis (légalement) : propriété séparée ou commune ?
- ▶ Dans les cas où les tâches domestiques et familiales (responsabilité et temps) incombent particulièrement aux femmes et prennent beaucoup de temps (et d'énergie), existe-t-il un moyen d'alléger ces charges et ainsi permettre à un plus grand nombre de femmes de bénéficier du projet ?
- ▶ Comment le financement AFD peut-il répondre aux difficultés identifiées concernant l'entrepreneuriat féminin ?
- ▶ Les canaux d'information et de réseautage des entrepreneurs féminins et masculins sont-ils différents ?



Stratégies et actions possibles

Pour tous les projets, qu'ils visent la réduction des contraintes à la croissance des entreprises existantes ou la réduction des barrières à l'entrée, l'approche genre implique de systématiquement :

- ▶ analyser l'écosystème avec des données désagrégées par sexe ;
- ▶ étudier les profils de groupes d'entrepreneurs : répartition des entrepreneurs féminins et masculins dans les différents secteurs d'activité ou leurs activités, leurs contraintes spécifiques ;
- ▶ analyser différentes stratégies pour libérer le temps (et l'énergie) alloué par les femmes aux charges de travail domestique et familial, avec des critères de croissance économique, d'entrepreneuriat, d'égalité des chances, etc. :
 - création de garderies publiques ou privées ;
 - création d'entreprises collectives, privées ou publiques de services énergétiques décentralisés permettant aux femmes de piler, de puiser l'eau, etc. ;
- ▶ analyser la réalité de l'égalité des chances au sein des entreprises. Voir **Fiche 6** : Emploi et **Fiche 7** : RSE.

Pour les projets de soutien à l'entrepreneuriat

- ▶ Sensibiliser les entrepreneurs hommes ainsi que les membres des communautés proches des femmes entrepreneurs sur l'entrepreneuriat féminin. Cela peut se faire au travers de campagnes médiatiques, actions de valorisation des femmes entrepreneurs à succès, de séances d'information à destination des hommes entrepreneurs, de l'introduction du genre au sein d'activités de renforcement des compétences (voir plus loin), etc.
- ▶ Mettre en place un système de mentorat femmes-femmes et femmes-hommes
- ▶ Accompagnement de groupes d'entrepreneurs « femmes » pour faciliter les échanges entre elles, comme :
 - mise en place de guichet spécifique (voir encadré p.67) : permet aussi d'analyser des besoins spécifiques (marketing, services spécifiques, information, formation, etc.) ;
 - recrutement d'un(e) chargé(e) genre au sein d'institutions ou mise en place d'un point focal Genre. Le cahier des charges pourra inclure : promotion de l'inclusion du genre au sein même de l'institution, soutien spécifique aux femmes entrepreneurs (CCI-Côte d'Ivoire, 2015)⁵⁷, mise en place de campagnes d'information et des formations, etc.
- ▶ Sélectionner les « bons » partenaires. Voir **Fiche 7** : RSE.

⁵⁷ <http://www.cci.ci/toute-l-actualite/773-la-cci-cote-d-ivoire-celebre-la-femme-entrepreneure>



Coca-Cola et la SFI s'unissent pour les entrepreneuses ! (Coca-Cola, non daté)⁵⁸

5by20 est le nom d'une initiative de la compagnie Coca-Cola visant l'*empowerment* de 5 millions de femmes entrepreneurs au sein de sa chaîne de valeur globale d'ici à 2010. Cette initiative prévoit des partenaires clés, comme UN Women, IFC, Techno-Serve, la fondation Bill & Melinda Gates entre autres. Elle vise à réduire les barrières traditionnelles des femmes en fournissant des formations en compé-

tences d'affaires, des services financiers, des opportunités de mentorat et de réseautage. Plus de 550 000 femmes ont eu affaire à l'initiative à la fin 2013. De plus, la collaboration Coca-Cola s'intensifie avec une autre initiative de 100 millions US\$ sur trois ans pour améliorer l'accès aux finances des femmes entrepreneurs en Europe centrale et orientale et en Afrique, dès 2013.

- Pour les projets de renforcement des compétences liées à l'entrepreneuriat, voir Fiche 4 « Renforcement des compétences et genre ».
- Pour des projets d'accès aux produits financiers, voir Fiche 3 « Inclusion financière et genre ».



Le genre en tant que facteur de croissance économique dans le secteur financier en Turquie

La Garanti Bank a été une pionnière dans le domaine des services pour les entreprises « femmes » en **Turquie**. En 2006, elle a débuté avec des services financiers et non financiers pour soutenir l'entrepreneuriat féminin, avec un programme de formation. Une étude de cas a montré que les start-ups créées par les femmes affichaient des profits 15 à 25 % supérieurs à celles créées par les hommes⁵⁹. En septembre 2013, les entreprises « femmes » dans le programme spécifique représentaient 140 213 clientes, soit un

peu moins de 10 % de la clientèle totale, et 900 millions US\$ de prêts en cours. L'entrepreneuriat féminin représente actuellement environ 40 % des PME en Turquie. Seuls 15 % des entreprises « femmes » ont accès aux finances. Consciente de ce marché financier sous-utilisé, la SFI vient de créer un partenariat avec plusieurs banques (Abank, Fiba Banka et Serkerbank) avec 60 millions pour des prêts à des PME « femmes ».

⁵⁸ <http://www.coca-colacompany.com/press-center/press-releases/the-coca-cola-company-and-ifc-announce-initiative-to-support-women-entrepreneurs-across-emerging-markets>

⁵⁹ IFC, 2014, <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/0322f080439654d493a9bb869243d457/Garanti+WE+Case+Study+FINAL+March+4+2014+.pdf?MOD=AJPERES>

Les différents produits financiers, meso et micro ainsi que la microassurance, sont traités ensemble dans cette fiche, les problématiques étant similaires.

Cas d'affaires

L'inclusion financière se réfère à toutes les initiatives qui permettent d'améliorer l'accès à des services financiers formels accessibles, disponibles et abordables pour tous les segments de la population. Un des défis les plus importants pour les entrepreneurs est l'accès au capital lors de la création d'entreprise et pour la croissance des entreprises. Aborder les besoins spécifiques des femmes entrepreneurs pour l'accès aux produits financiers doit donc faire partie de **l'agenda du développement**⁶⁰. Or les femmes entrepreneurs ont moins accès aux finances que les hommes entrepreneurs⁶¹. Il est estimé que plus de 70 % des PME « femmes » ne sont pas servies ou sous-servies aux niveaux de produits financiers⁶². Ces entreprises féminines peuvent représenter un **marché profitable**, avec des bons taux de remboursement comme le démontrent certaines initiatives. Le capital propre est souvent la première source de financement lors de la création d'entreprise. Or, les femmes, mariées ou non, disposent souvent de moins de revenus. De plus, les femmes des pays en développement ont 20 % moins de chances de détenir un compte au sein d'une institution bancaire formelle que les hommes, et ont 17 % moins de chances d'avoir emprunté l'année précédente⁶³. Par exemple, en Afrique du Sud, 58 % des PME sont féminines alors que seuls 43 % des femmes ayant et gérant une entreprise disposent d'un compte bancaire, comparés à 52 % des hommes⁶⁴. Au Kenya, 40 % des petites exploitations agricoles sont gérées par des femmes, mais celles-ci disposent de moins de 1 % du crédit agricole disponible⁶⁵. Des études montrent que si le nombre de femmes ayant accès aux microcrédits est égal, voire plus élevé, que celui des hommes, les

niveaux de crédits des femmes restent moins élevés que ceux des hommes⁶⁶. Les femmes ont aussi plus de difficultés à obtenir des microcrédits aux montants plus importants qui requièrent des garanties⁶⁷.

Les barrières à l'inclusion financière sont multiples, comme le montre le **schéma page 28**. Par exemple, la raison la plus souvent citée dans une étude⁶⁸ pour ne pas avoir de compte bancaire était qu'un autre membre de la famille en avait déjà un. Les femmes sont plus enclines que les hommes, et de manière significative, à donner cette réponse.

Non seulement les entreprises féminines contribuent à l'économie, mais offrir des produits financiers aux entreprises féminines peut aussi déboucher sur des opportunités commerciales. Elles représentent une part de marché encore sous-utilisée et sont un segment attractif si le modèle commercial et l'offre de produits sont adéquats. Une étude⁶⁹ sur les microfinances a montré une corrélation positive entre le pourcentage de femmes créditrices et la croissance, les recettes et la qualité de la ligne de crédit. De plus en plus d'études montrent que malgré l'inégalité d'accès aux crédits subie par les femmes, les femmes bénéficiaires d'un crédit représentent un risque de défaut plus bas que les hommes, du fait d'une moindre corruption entre les groupes de femmes⁷⁰. Différentes études, comme celles de Mokhtar, Khandker *et al.* (1995)⁷¹ et Mokhtar *et al.* (2012)⁷², montrent que les hommes ont plus de difficultés à rembourser que les femmes. Une étude portant sur 350 institutions de microfinance dans 70

⁶⁰ IFC, 2011, Strengthening access to finance for women-owned SMEs in developing countries. Octobre 2011
http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/a4774a004a3f66539f0f9f8969adcc27/G20_Women_Report.pdf?MOD=AJPERES

⁶¹ IFC and McKinsey, 2011, Women SME mapping exercise 2011.

⁶² IFC, 2011, **Voir note 57**.

⁶³ Global Findex. 2011.

⁶⁴ FinScope, 2011, Finscope South Africa small business survey 2010, Mars 2011.

⁶⁵ Ellis, A., Cutura, J., Dione, N., Gillson I., Manuel C. et Thongori J, 2007, Gender and Economic Growth in Kenya : Unleashing the Power of Women. Washington, DC: World Bank, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/6810>

⁶⁶ Ssemogerere G. 2004, Agricultural sector credit and structural adjustment : Uganda's experience under SAPs 1990/91-96/97 ; and Beyond, into poverty reduction 1999/00-2003/04, Paper prepared for the International Conference on the Agrarian Constraint and Poverty Reduction : Macroeconomic Lessons for Africa.

⁶⁷ Ssemogerere G. 2004, Agricultural sector credit and structural adjustment : Uganda's experience under SAPs 1990/91-96/97 ; and Beyond, into poverty reduction 1999/00-2003/04, Paper prepared for the International Conference on the Agrarian Constraint and Poverty Reduction : Macroeconomic Lessons for Africa.

⁶⁸ Demirgüç-Kunt A. et Klapper L., 2012, Measuring financial inclusion : explaining variation in use of financial services across and within countries, http://www.brookings.edu/~media/Projects/BPEA/Spring%202013/2013a_klapper.pdf

⁶⁹ WWB and EBRD, 2014, Global best practices in banking for women-led SMEs, October 2014.

⁷⁰ Swamy, A., Knack, S., Lee, Y. and Azfar O. 2001, " Gender and Corruption", Journal of Development Economics, 2001, 64, pp. 25-55.

⁷¹ Khandker S.R., Kahn Z.H. et Baqui M.A., 1995, Grameen Bank. Performance and sustainability, World Bank Discussion Papers, No 306.

⁷² Mokhtar S.H., Nartea G. et Gran Ch, 2012, Determinants of microcredit loans repayment problem among microfinance borrowers in malaysia, International Journal of Business and Social Research (IJBRSR), Volume 2, no 7, Décembre 2012, pp. 33-45.

pays⁷³ démontre que les institutions de microfinance avec une plus grande proportion de clientèle féminine ont un portefeuille comportant moins de risque. Les institutions de microfinance qui se concentrent sur une clientèle féminine augmentent leurs taux de remboursement des crédits.

La réduction de l'inégalité face aux biens économiques augmente la productivité des femmes productrices⁷⁴ et améliore le bien-être des ménages, en lien notamment avec une amélioration du pouvoir de négociation au sein du couple⁷⁵.

Au sein des institutions financières, le genre des employés a aussi une influence sur l'inclusion financière. Beck, Behr et Güttler (2009)⁷⁶ ont démontré que la performance des officiers H/F diffère. Les crédits traités par les employés féminins ont des taux de défaut de remboursement moins élevés que ceux traités par des employés hommes.



Genre, migration et transferts d'argent

Les transferts d'argent des migrants vers leurs pays d'origine représentent la deuxième source de financement externe pour les pays en développement et sont reconnus en tant qu'outil de développement et de réduction de la pauvreté. L'envoi de fonds n'est pas neutre en ce qui concerne le genre, les femmes représentant à ce jour environ la moitié des migrants. Le genre non seulement influence qui migre, quand, où, comment et pourquoi, mais aussi le montant et la fréquence des transferts de fonds que les migrants effectuent vers leur pays d'origine ainsi que le bénéficiaire et l'utilisation des sommes. Au niveau global, les migrantes envoient un montant global similaire à celui des migrants, bien qu'elles aient généralement des niveaux de rémunération moins élevés, ce qui signifie que les femmes tendent à envoyer une plus grande part de leurs revenus. En envoyant des montants plus petits et plus souvent, les femmes ont tendance à payer plus de frais de transferts. Si les hommes envoient les fonds en général à leur épouse, les femmes migrantes transfèrent l'argent à la personne qui s'occupe de leurs enfants, s'ils ne sont pas avec elle.

Source : Adapté de IOM (non daté)⁷⁷

Les activités suivantes peuvent être menées afin de mieux intégrer le genre dans les activités liées aux transferts d'argent :

- ▶ ventiler les données par sexe et âge pour mieux comprendre qui envoie, qui reçoit et qui investit cet argent ;
- ▶ intégrer le genre dans le dialogue politique sur les transferts d'argent et le développement ;
- ▶ élaborer des stratégies sensibles au genre qui visent à augmenter le potentiel de développement des transferts d'argent ;
- ▶ soutenir l'introduction de canaux de transferts sécurisés, simples et accessibles qui répondent aux conditions et besoins des migrants légaux et illégaux femmes et hommes ;
- ▶ diffuser des informations sensibles au genre aux migrants comme aux membres de la famille restant dans les pays d'origine concernant les possibilités d'envoyer, de recevoir et d'investir l'argent de la migration. Inclure la promotion du contrôle des ressources par les femmes restées au pays ;
- ▶ promouvoir la participation des femmes lors des processus de décision concernant l'utilisation collective des transferts d'argent.

⁷³ D'Espallier B., Guérin I. et Mersland R. 2009, Women and repayment in microfinance, Working paper, Mars 2009.

http://www.microfinancegateway.org/sites/default/files/mfg-en-paper-women-and-repayment-in-microfinance-mar-2009_0.pdf

⁷⁴ Blackden, C. M. and Chitra Bhanu, 1999, Gender, Growth, and Poverty Reduction, Special Program of Assistance for Africa 1998 Status Report on Poverty, World Bank Technical Paper No. 428, Washington D.C.

⁷⁵ Doss, C. R., 1996, "Women's Bargaining Power In Household Economic Decisions: Evidence From Ghana," Staff Papers 13517, University of Minnesota, Department of Applied Economics.

⁷⁶ Beck Th., Behr P. et Güttler A., 2009, Are women better loan officers ? <http://siteresources.worldbank.org/INTFR/Resources/Becketal022409.pdf>

⁷⁷ Adapté de : IOM, Pas de date, <https://www.iom.int/sites/default/files/about-iom/Gender-migration-remittances-infosheet.pdf>

Questions clés possibles sur l'inclusion financière et le genre

Gestion des institutions financières

► Quel est le nombre et le pourcentage d'entreprises (auto-entreprises, très petites et moyennes entreprises (TPME), PME, entreprises) dirigées par des « femmes » et des « hommes » ayant obtenu un crédit (ou autre produit financier et d'assurance) au sein de l'IF ou de la région ? Ces chiffres montrent-ils de grandes disparités entre les entreprises dirigées par les femmes et celles dirigées par les hommes ? Et par produits ? Si oui, quelles en sont les raisons ?

► Est-ce que les institutions bancaires ont une base de données sur leur clientèle, avec des données désagrégées par sexe ? Et pour le suivi de la performance ? Et le suivi de la clientèle ? Que montrent ces chiffres ? Quelles mesures tirer des analyses ?

► Quel est le nombre et le pourcentage d'employés, actionnaires et membres du conseil d'administration femmes et hommes ?

► Existe-t-il une politique ou stratégie d'égalité des chances au sein de l'entreprise IF incluant le genre ? Inclut-elle les opportunités d'emplois, de carrière et de formations ?

► Est-ce que les employés des IF sont conscients, sensibilisés sur les enjeux de genre et aux inégalités de genre ? Existe-t-il une volonté de réduire les inégalités de genre ? Existe-t-il des opportunités de formations à intégrer aux projets financés ?

► Existe-t-il un mécanisme encourageant le personnel des IF à développer et fournir des produits et services réduisant les inégalités de genre ?

Demande de produits et services financiers

Quelles sont les contraintes clés pour l'accès des entreprises « femmes » aux produits financiers et d'assurance ? Quelques contraintes possibles au niveau des clientes potentielles :

- entreprises pas formellement enregistrées ;
- pas ou peu de moyens d'obtenir des garanties (collatérales) correspondant aux exigences de l'IF ;
- pas d'historique bancaire ;

► procédures d'application pour les produits financiers compliquées ;

► conditions des produits financiers ne répondant pas aux besoins et possibilités des clients(es) (et de leur entreprise) ;

► peu ou pas d'éducation financière, méconnaissance des lieux où s'informer ;

► longue distance vers la prochaine IF ;

► manque de moyens et de temps et problème de sécurité pour s'y rendre et/ou manque de soutien de l'entourage ;

► besoin de la signature du mari ;

► peu ou aucun contrôle sur l'usage de leur crédit (prise de contrôle par le mari).

Offre de produits et services financiers

► Quelle est la perception des IF et de leur personnel par rapport aux femmes entrepreneurs en tant que clientes potentielles ? Si la perception est plutôt négative (attitude et préjugés du personnel envers l'entrepreneuriat féminin), quelles en sont les raisons ? Quelques raisons possibles : pas d'historique de crédits, problème de formalisation de l'entreprise, pas de garantie, performance économique des entreprises (durée, niveau), manque d'éducation financière, besoins non conformes aux produits et services offerts par l'IF, etc.

► Quels pourraient être les canaux les plus effectifs pour atteindre les entreprises « femmes » lors de recherche de marchés et/ou de campagnes d'information clients ?

► Quels sont les éléments les plus importants dont on doit tenir compte lors du développement de produits financiers destinés et répondant aux besoins des femmes entrepreneurs et permettant une croissance de l'IF ?

► Existe-t-il un mécanisme par lequel les clients peuvent donner leur avis sur la qualité des produits et/ou des services ou effectuer des réclamations ?



Les microassurances et les femmes

Les ménages et individus pauvres sont plus sensibles au risque étant donné leur manque de revenus et de biens, des conditions de travail et de vie souvent plus précaires (logement, eau et assainissement), des risques maladies plus importants. Les femmes pauvres sont particulièrement vulnérables. Les raisons sont multiples : i) rôle biologique, et risques associés à la grossesse et à l'accouchement, ii) risques liés à la difficulté de négocier des rapports sexuels protégés, et à la violence domestique, iii) risques liés au divorce, à la migration du

mari ou son décès, iv) responsabilités des femmes lors des dépenses liées à la santé des membres du ménage, v) revenus du travail inférieurs, les femmes gagnant souvent moins d'argent que les hommes.

La BancoSol en **Bolivie**, en collaboration avec la Zurich Insurance, offre un programme de microassurance unique. Ce dernier intègre une couverture complète de la maternité avec une période d'attente de 7 mois. Après une phase pilote de ce programme, 14 000 personnes, dont 65 % sont des femmes, ont pu profiter de cette assurance⁷⁸.



Stratégies et actions possibles sur l'inclusion financière et le genre⁷⁹

Il existe actuellement **deux modèles principaux pour réduire l'inégalité genre concernant l'accès aux produits financiers par les entrepreneurs féminins** : i) **ligne de crédit spécifique** pour les entreprises féminines et ii) programme pour les entrepreneurs femmes, incluant des **formations** et des **produits spécifiques** (voir le **schéma proposé, Fiche 9**). Des actions plus spécifiques, à intégrer ou non dans un modèle, une stratégie, sont présentées ci-après sous forme de tableaux et se concentrent sur quatre axes :

1. les produits et services ;
2. les services de proximité et de marketing ;
3. la culture d'entreprise de l'IF et l'attitude du personnel à l'égard de la clientèle ;
4. les niveaux meso et macro.

⁷⁸ Adapté de Banthia A., Johnson S., McCord M.J. et Mathews B., 2009, Microinsurance that works for women : making microinsurance programs gender-sensitive, Micro Insurance Innovation Facility, ILO, Briefing Note 2, Octobre 2009. http://www.ilo.org/public/english/employment/mifacility/download/brnote2_en.pdf

⁷⁹ Les points 1-3 de cette section sont adaptés de ADB, 2014, Gender tool kit : micro, small and medium-sized enterprise finance and development. Mandaluyong City, Philippines : Asian Development Bank, 2014.

1 – Les produits et services financiers

L'objectif peut être soit de permettre d'améliorer l'accès des femmes entrepreneurs aux produits et services actuels de l'IF, soit de développer de nouveaux services permettant d'augmenter la base clientèle.

SITUATION – PROBLÈME	STRATÉGIES ET ACTIONS POSSIBLES
OFFRE DE PRODUITS FINANCIERS	
<p>Fonds disponibles pour les entreprises gérées par les femmes limités</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Suivi de la performance des différents produits et services désagrégés par sexe (action basique). ▶ Envisager un objectif quantifié quant à la clientèle « femmes » et « hommes ». ▶ Analyser la possibilité d'un fonds alloué pour la clientèle « femmes ». En 2006, une ligne de crédit de 15 millions US\$ pour les femmes entrepreneurs a été signée entre IFC et l'Access Bank Nigeria. En 2012, l'EBRD a alloué un crédit de 60 millions US\$ à la Garanti Bank, une des trois principales banques de Turquie, pour des services financiers aux PME dirigées et/ou possédées par des femmes.
<p>Perception des IF formelles et de leur personnel que les femmes sont des clientes à haut risque</p>	<p>Différentes actions sont possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Encourager les entreprises « femmes » à s'enregistrer formellement. ▶ Augmenter la sensibilisation genre du personnel des IF. ▶ Revoir les procédures d'application pour les produits et services afin de s'assurer que les entreprises « femmes » ne soient pas désavantagées, particulièrement des entreprises « femmes » demandant un crédit pour la première fois. ▶ Développer et fournir des produits « passerelles » pour soutenir les entreprises « femmes » en transition de microcrédits à des crédits formels. ▶ Encourager l'enregistrement de l'historique et des capacités de paiement et remboursement au niveau de la clientèle, avec des données ventilées, et utilisation de cette information pour le marketing. ▶ Élaborer un système d'encouragement pour le personnel qui défend les femmes en tant que clientes.
DEMANDE DE PRODUITS FINANCIERS	
<p>Incapacité des clientes à répondre aux exigences de garanties</p>	<p>Différentes approches sont possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Prêt cautionné : lorsque les conditions légales le permettent, une bonne pratique est d'accepter bijoux, machines, équipements agricoles, biens mobiliers ou autres actifs comme caution. La Garanti Bank, a créé un produit, le « Gold Secured Loan », permettant aux femmes d'utiliser l'or en tant que garantie. ▶ Crédit foncier : les femmes ayant moins accès à la propriété de la terre et la propriété commune entre les époux étant limitée, il est possible de proposer un crédit foncier pour que la femme puisse acheter un terrain ou un autre bien. Ce dernier peut alors être utilisé comme garantie pour un prêt pour l'entreprise « femme ». ▶ Garanties collectives ou tiers : l'exigence de collatéral est alors remplacée par le système de crédit de groupe avec devoir de co-garant par les membres. L'exemple le plus connu est la Grameen Bank. ▶ Utilisation de biens physiques en tant que garantie : les IF peuvent étendre leur prêt à des clients s'ils peuvent présenter un certificat de dépôt pour des matières premières ou du capital immobilier d'un entrepôt certifié. ▶ Crédit lié à une assurance-vie.



...

SITUATION – PROBLÈME	STRATÉGIES ET ACTIONS POSSIBLES
OFFRE DE PRODUITS FINANCIERS	
<p>Incapacités d'obtenir un crédit sans l'accord du mari</p>	<ul style="list-style-type: none"> Envisager la mise en place d'un service juridique pour les femmes au sein des IF. Son objectif serait de faciliter l'obtention de l'enregistrement officiel de leur entreprise et d'ouvrir un compte bancaire.
<p>Potentiel limité pour une augmentation du prêt</p>	<p>Plusieurs approches sont possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> Prêts hybrides : introduire un produit hybride, à combiner avec un prêt de groupe (comme deux femmes qui co-garantissent pour un business similaire) et un prêt individuel pour soutenir la transition et minimiser le risque de spécialisation dans un produit ou business. Passerelle entre IMF et IF formelles : un tel produit peut être offert par les IMF ou les banques commerciales. Ces produits passerelles tiendront compte du fossé entre les deux types d'institutions financières. Faciliter l'accès aux prêts : simplifier les procédures d'application aux prêts et fournir des formations aux femmes candidates pour améliorer l'accès aux prêts. La subvention des taux de crédits peut aussi être envisagée dans certains cas.
<p>Besoins en services en dehors des prêts TPME, PME</p>	<ul style="list-style-type: none"> Offrir des services financiers en dehors des prêts « usuels », tels que : épargne, microassurance, fonds de pension. Lorsque l'épargne est construite, utiliser cette épargne en tant que levier pour permettre un prêt plus important. Fournir des services de développement d'affaires, renforcer les compétences financières, etc.
<p>Besoins en produits et services financiers spécifiques pour les entreprises « femmes »</p>	<ul style="list-style-type: none"> Envisager des lignes de produits financiers seulement pour les femmes. Analyser la possibilité de mettre sur pied un bureau femmes ou un service femmes avec du personnel qualifié et formé. Envisager des IF entièrement féminines.
<p>Femmes mal à l'aise avec l'idée de devoir traiter avec des hommes</p>	<ul style="list-style-type: none"> Former le personnel féminin et masculin sur la dimension genre. Recruter du personnel féminin. Renforcer l'estime de soi et la connaissance de ses capacités.



Microcrédit-bail : la vache en tant que crédit-bail

Le crédit-bail de vache existe depuis environ le milieu des années 2000 (2006 au Kenya : Swisscontact – Crédit Suisse – Fondation Ford et 2007 au Rwanda : IFC – Vision Finance Company S.A.). Le microcrédit-bail permet d’avoir accès à des biens productifs sous forme de crédit-bail. Avec l’exemple de la vache, il permet de générer un revenu régulier (l’or blanc qu’est le lait) qui permet de rembourser le crédit-bail, de consommer du lait frais et d’épargner. Dans certains projets (Swisscontact), la vache en crédit-bail est portante. Le veau appartient au client du crédit-bail. L’objet donné en leasing représente lui-même le crédit. Il sert de garantie et le remboursement de l’objet donné en crédit-bail

se fait *via* le revenu qui sera obtenu, en l’occurrence grâce au lait vendu chaque jour. Le droit de propriété est transféré à la fin de la période de transaction. Actuellement l’entreprise Juhudi Kilimo au **Kenya** gère des animaux et produits (ruches, pompes d’irrigation, charrettes, générateurs) en crédit-bail d’une valeur de plus de 10 millions US\$. Elle touche 13 000 personnes, dont 49,5 % de femmes et 50,5 % d’hommes⁸⁰. Il permet de garantir une source de revenus pour rembourser le leasing, sans avoir recours à d’autres garanties. Le client comme le produit sont assurés et le client suit une formation.

2 – Les services de proximité et de marketing

SITUATION – PROBLÈME	STRATÉGIES ET ACTIONS POSSIBLES
<p>Contraintes de temps et de mobilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Envisager des agences plus proches de la clientèle, particulièrement en zones rurales comme en zones urbaines périphériques, en fonction des coûts d’opération gérables. ▶ Analyser l’opportunité des services mobiles et TIC.
<p>Niveaux d’éducation et de compétences financières peu élevés</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Utiliser des pictogrammes et des illustrations pour expliquer les procédures d’application des prêts ainsi que les exigences. ▶ Simplifier les procédures et les formulaires de candidature. ▶ Inclure les aspects de renforcement d’estime de soi et de motivation dans les formations d’éducation financière pour femmes. ▶ Inclure la dimension genre dans les formations d’éducation financière, à l’exemple de celle créée par le partenariat entre la Commission Philippines des Femmes et la Commission Nationale Anti-Pauvreté (GREAT Women Project, 2013)⁸¹.
<p>Manque de connaissances des femmes sur les produits financiers</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mener des campagnes d’information visant les femmes entrepreneurs, sur les produits et services financiers.



⁸⁰ Communication personnelle, 2015, Juhudikilimo, <http://www.juhudikilimo.com>

⁸¹ GREAT Women Project, 2013, Development of a gender and financial literacy manual, March 2013. http://pcw.gov.ph/sites/default/files/documents/resources/wee_case_report_development_gender_financial_literacy_manual_napc.pdf

...

SITUATION – PROBLÈME	STRATÉGIES ET ACTIONS POSSIBLES
<p>Manque de connaissances des besoins des différents groupes de clients par les IF</p>	<p>Pour mieux comprendre les besoins de la clientèle actuelle et potentielle, féminine et masculine :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mettre en place un suivi désagrégé par sexe de la clientèle des produits et services financiers, en incluant le type de produits et services, le lieu, la localisation, le type d'entreprise, etc. Ce suivi servira pour la stratégie de marketing destinée aux entreprises « femmes ». ▶ Mener une analyse des besoins de la clientèle, analyse incluant le genre. Pour collecter des informations sur les besoins des femmes, se déplacer sur des lieux où les clientes potentielles se rendent, tels que écoles, centres de santé, coopératives ou associations de femmes. Tenir compte des revenus, des dépenses, de l'accès (et du contrôle) des biens. ▶ Sur la base des résultats de l'analyse des besoins, développer des produits et services financiers qui répondent aux besoins des entreprises dirigées et/ou possédées par les femmes. ▶ Recruter et former au genre un responsable des relations avec la clientèle. Voir aussi Exemple 7.
<p>Manque de confiance des clientes, actuelles ou potentielles</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Demander aux femmes clientes ayant réussi, leur accord pour communiquer sur leurs succès auprès d'autres clientes (modèles). ▶ Faire usage des réseaux « Femmes » pour promouvoir les possibilités de crédit et leur succès. ▶ Envisager la possibilité de mettre en place des « <i>Business Angels</i> » féminins. ▶ Organiser des événements susceptibles de contribuer à la visibilité des femmes entrepreneurs à succès : la banque BLC du Liban a créé deux prix pour honorer le « business de l'année » (pour les firmes formelles) et « la femme entrepreneur de l'année ». ▶ Analyser la possibilité de créer un guichet destiné aux femmes (pour la facilitation des procédures, la confidentialité, etc.). ▶ Proposer de « débiter » avec un carnet d'épargne. Un projet au Pérou a montré que la possession d'une épargne permettait de réduire la vulnérabilité des femmes et les renforçait psychologiquement (Trivelli, 2009)⁸².



Relations avec la clientèle

La Banque Populaire du **Rwanda** a trouvé que ses filiales disposant d'un responsable des relations avec la clientèle féminine avaient des taux de croissance de PME dirigées et/ou possédées par des femmes plus élevés que les filiales sans un tel responsable. La BulBank en **Bulgarie** a investi dans les relations avec la clientèle des PME en recrutant des responsables exclusivement féminins. La banque

a aussi installé des zones « spéciales Donna » dans ses filiales, avec des couleurs chaudes et un coin enfants. Ceci prend en compte une recherche de marchés dans le cadre de laquelle les femmes ont exprimé avoir plus confiance lors de négociations avec des employées de banques féminines et dans un environnement dans lequel elles se sentent à l'aise.

Source : Berfond et al., 2014⁸³

⁸² Trivelli, 2009, Improving women's access to financial services through subsidized savings accounts, Proyecto Capital.

⁸³ Berfond J., Haas E., Rodrigues H. and Wahler B., 2014, Global best practices in banking for women-led SMEs, Rapport préparé par WWB pour l'EBRD, Octobre 2014.

3 – La culture d’entreprise IF et l’attitude du personnel

SITUATION – PROBLÈME	STRATÉGIES ET ACTIONS POSSIBLES
Besoin de confidentialité des femmes	<ul style="list-style-type: none"> Il est courant que les femmes clientes ressentent le besoin de confidentialité, c’est-à-dire que les informations ne soient pas transmises à leur mari ni à leur entourage. Adopter des mesures garantissant la confidentialité des transactions. Envisager des méthodes et moyens novateurs, améliorant la perception de confidentialité : carte de crédit (plutôt que livret bancaire), paiement par téléphone portable, etc. Former régulièrement le personnel sur le besoin et l’importance de la confidentialité, particulièrement envers la clientèle féminine.
Manque de sensibilisation et de formation genre du personnel	<ul style="list-style-type: none"> Introduire les aspects genre dans l’information régulière du personnel des IF et IMF : nouveaux produits et services en lien avec la clientèle différenciée par sexe, évolution de la clientèle par sexe, employés de l’IF et de l’IMF par sexe, etc. Former régulièrement le personnel sur la dimension genre de la clientèle : adaptation des produits et services, de la manière d’atteindre les femmes entrepreneurs, etc. Envisager de créer un fonds interne pour encourager l’innovation financière qui bénéficie aux femmes.
Marketing « pour les femmes »	<ul style="list-style-type: none"> Si l’IF dispose de clientes qui ont réussi, demander leur accord pour faire valoir leur succès auprès des clientes femmes (modèles). Envisager la création d’une « marque » ou d’une certification pour les IF qui soutiennent les femmes avec succès (voir l’exemple donné dans la Fiche 7). Inclure la dimension genre dans le recrutement des IF.
La gouvernance des IF n’inclut pas le genre	<ul style="list-style-type: none"> Introduire la dimension genre dans la stratégie de gouvernance des IF en ce qui concerne les aspects des ressources humaines, du harcèlement sexuel et des standards de travail. Réduire l’inégalité genre dans les conseils d’administration et au niveau du personnel technique.



Une communauté de pratique pour les ministres des Finances

Sur proposition de la ministre des Finances du **Niger**, la Banque mondiale et le Fonds monétaire international ont créé une communauté de pratique pour les ministres des Finances. Cette dernière vise l’avancement de l’égalité de genre en promouvant les finances pour des résultats positifs sur le genre,

améliorant l’efficacité des budgets pour mieux soutenir les opportunités des femmes et des filles, encourageant l’apprentissage, la “fertilisation croisée” d’approches innovantes et soutenant le momentum politique pour les objectifs d’égalité de genre *post* 2015.

Source : Banque mondiale, non daté,⁸⁴

⁸⁴ Banque mondiale, Non daté, http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/Concept%20Note_Gender%20Equality%20Community%20of%20Practice%20for%20Finance%20Ministers.pdf

4 – Aux niveaux meso et macro

- ▶ Accompagner le processus politique par un soutien technique et/ou stratégique ; diffusion d'informations en ce sens, organisation de plateformes d'échanges au niveau national, soutien à la rédaction de stratégie nationale, etc.
- ▶ Veiller à ce que les formations au sein du secteur bancaire incluent la dimension genre, prévoir des séminaires techniques de haut niveau pour les décideurs, des formations incluant le genre dans les différents secteurs économiques (agriculture, industrie agro-alimentaire, etc.).
- ▶ Soutenir les échanges et les collaborations entre différentes institutions bancaires et associations dans le domaine, avec des approches différentes dans l'introduction du genre.
- ▶ Soutenir les campagnes de communication des médias de masse incluant le genre et montrant les bénéfices de l'inclusion du genre, interviews TV ou radio.
- ▶ Soutenir la recherche et l'innovation sur l'inclusion financière et les produits financiers et la diffusion des résultats.



Associations de microfinance auto-gérées

L'ONG, Kabarole Research and Resource Centre (KRC) basée en **Ouganda**, a mis en place un programme promouvant l'association d'institutions de microfinance. L'objectif n'était pas seulement de fournir des services financiers durables, mais aussi de créer des organisations durables soutenant les pauvres, femmes et hommes, dans la création de richesse, la réduction des inégalités de genre et la diminution de la dégradation environnementale. En juin 2006, l'ONG avait signé des contrats avec 17 associations de microfinance et suivaient 17 autres en création, représentant plus de 10 000 personnes. Les associations de microfinance sont indépendantes, auto-gérées et appartiennent à leurs membres. Elles sont composées de 10-25 groupes mixtes, eux-mêmes subdivisés en sous-groupes solidaires. Ces groupes élisent leur propre leader, gèrent les épargnes et les crédits. Les membres possèdent des parts. L'approche participative a été intégrée tout au long de la démarche.

Source : Banque mondiale, 2008.⁸⁵

Le genre a été introduit lors des formations des membres et responsables des IF. Le thème a été abordé y compris au travers des enjeux liés aux relations et à la division du travail au sein des ménages, à l'accès et au contrôle des ressources et des revenus. Le programme a permis de modifier les relations de genre. Suite aux formations, les femmes se sont rendues compte qu'elles pouvaient faire « plus », y compris des activités perçues comme masculines. Le contrôle par les femmes de leur revenu lié à l'activité du groupe a modifié le processus de décision au sein des ménages. Les relations entre les femmes et les hommes ont changé avec une meilleure reconnaissance du travail domestique et des compétences des femmes par les hommes, ainsi qu'une réduction de l'alcoolisme et de la violence.

⁸⁵ World Bank, 2008, <http://siteresources.worldbank.org/INTGENAGRLIVSOUBOOK/Resources/CompleteBook.pdf>

Voir également la **Boîte à outils** intégration du genre dans les projets éducation, formation professionnelle et emploi (AFD 2015, Laëtiffia Antonowicz).

Cas d'affaires

Le renforcement de compétences incluant le genre est particulièrement important pour les femmes employées ou auto-entrepreneures, leur famille ainsi que pour la croissance économique des entreprises et régionale :

- ▶ Les femmes affichent encore, dans beaucoup de régions, des niveaux d'éducation et/ou de formation moins élevés que les hommes. Selon une étude (Sluis *et al.*, 2005)⁸⁶, une augmentation marginale de la scolarité augmente le revenu d'une entreprise de 5,5 % en moyenne. Ce retour sur la scolarité marginale est plus élevé pour les femmes.
- ▶ Les pays donnant plus d'incitations et de soutiens à des systèmes spécifiques pour les femmes entrepreneurs ont des taux d'entrepreneuriat féminin plus élevés que les autres pays (Stevenson, 2004)⁸⁷.
- ▶ Les femmes contrôlent 70 % des dépenses de consommation. Une augmentation de leur bénéfice ou de leur salaire a un effet plus grand sur le bien-être des membres de la famille qu'une augmentation du bénéfice ou du salaire des hommes.
- ▶ Le renforcement des compétences des femmes peut non seulement contribuer à leur autonomie financière, mais aussi leur permettre un accès accru au contrôle des ressources, au pouvoir décisionnel au sein de leur ménage et une participation plus importante dans la société.
- ▶ L'emploi des femmes, sur une base égalitaire, permettrait aux compagnies de faire un meilleur usage du capital de talent disponible, avec des conséquences sur le potentiel de croissance (Barsh et Yee, 2012⁸⁸ ; CAHRS, 2011⁸⁹).

Questions clés possibles sur le renforcement des compétences et le genre

- ▶ Est-ce que des données désagrégées par sexe existent pour le secteur et les entreprises ? Si oui, quel est le constat dans le domaine du genre (salaire, type d'emploi, besoin en formation, etc.) ? Quels sont les facteurs pouvant expliquer les différences ? Est-ce que les données tiennent compte du secteur informel ?
- ▶ Quel est le cadre légal concernant l'accès à la formation, aux déplacements, aux crédits et à l'emploi des femmes dans le pays ?
- ▶ Existe-t-il une analyse sur le genre dans le domaine du projet ?
- ▶ Quels sont les besoins identifiés en renforcement des compétences ? Comment et par qui ces besoins ont-ils été identifiés ? Est-ce que les différents groupes d'employés et/ou d'entrepreneurs, dont les femmes, ont été considérés ou inclus dans l'évaluation des besoins ? Ces besoins sont-ils ventilés par sexe ?
- ▶ Est-ce que les institutions de formation incluent le genre dans leur formation ? Quel est le pourcentage de femmes et d'hommes formateurs, par type de formation ? Ces formateurs ont-ils été sensibilisés et formés à l'approche genre ?
- ▶ Est-ce que les entreprises bénéficiaires du projet de renforcement des compétences incluent le genre (politique de recrutement, formation et promotion interne) ?
- ▶ Si les bénéficiaires doivent contribuer aux frais de la formation, y-a-t-il un risque de discriminer un groupe de population comme les femmes ?
- ▶ Les horaires sont-ils en adéquation avec les charges domestiques et familiales des femmes ? Qu'en est-il de la localisation géographique des institutions de formation ?

⁸⁶ Sluis J., Praag M., Vijverge W., 2005, Entrepreneurship selection and performance : a meta-analysis of the impact of education in developing economies. *World Bank Economic Review* ; 19 (2), pp. 225-61, 2005.

⁸⁷ Stevenson L. 2004, Multi-country perspective on policy for women entrepreneurs : where does Canada fit, Paper presented at the Economic Forum for women entrepreneurs : sustaining the momentum, 28 octobre 2004, Ottawa.

⁸⁸ Barsh J. et Yee L. 2012, Unlocking the full potential of women at work, McKinsey & Company/Wall Street Journal.

⁸⁹ Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS), 2011, Re-examining the female path to leadership positions in business, Cornell University.



Stratégies et actions possibles sur le renforcement des compétences et le genre

Accès aux services de renforcement de compétences

- ▶ Campagnes d'information destinées aux futures bénéficiaires : les objectifs doivent viser à s'assurer que les femmes reçoivent l'information concernant la possibilité de recevoir les formations vs. des services. Par ailleurs, leur entourage doit en percevoir l'intérêt pour bénéficier d'un soutien dans leur démarche. Prendre en considération des canaux différenciés pour toucher les femmes : institutions partenaires, associations de femmes, chambres de commerce, etc. (voir aussi **Fiche 13**).
- ▶ Évaluer la possibilité d'inclure un quota (temporaire) pour le pourcentage de bénéficiaires par genre. Le programme d'entrepreneuriat et d'innovation de l'Université américaine au Caire ne cible pas particulièrement les femmes, mais s'assure qu'au moins 30 % des 400 participants prévus sont des femmes. [Voir aussi l'Exemple donné p. 44.](#)
- ▶ Heures d'ouverture et horaires des formations : s'assurer que les heures d'ouverture et/ou de formation soient compatibles avec les contraintes de charges de travail domestique et familiales des femmes. Analyser l'avantage que peuvent procurer des formations du soir pour les femmes.
- ▶ Distance et localisation des centres de formation : tenir compte du contexte local concernant les possibilités (ou non) de déplacements des femmes comme des hommes. Analyser l'opportunité de décentraliser les formations, particulièrement pour les bénéficiaires en zones rurales.
- ▶ « Ambiance » : les femmes comme les hommes peuvent être influencés par l'ambiance des lieux ([voir aussi Exemple p.39](#)). Certains programmes de formation donnent la possibilité aux femmes d'amener les enfants qu'elles allaitent.
- ▶ Coûts : si les services sont payants, prévoir des possibilités de paiements adaptés aux capacités des différents groupes de bénéficiaires.
- ▶ Langue : la question de la langue peut être importante dans certaines régions et/ou pour certains groupes de bénéficiaires moins éduqués. Prévoir la possibilité d'offrir les formations et services en langue locale.



Projet de formations diplômantes en microfinance, avec renforcement de l'accès aux femmes

Le projet vise à contribuer à la professionnalisation du secteur microfinance en développant une formation diplômante axée sur les métiers y afférents. Un des trois objectifs est de renforcer l'accès des femmes à une offre de formation adéquate. En effet, le partenaire du projet, le Centre de Formation de la Profession Bancaire (CFPB) s'est montré très réceptif à l'intégration d'objectifs de promotion des égalités femmes-hommes. Une des raisons est la reconnaissance du fait que les femmes représentent souvent la majorité des clients.

Lors de la phase pilote du projet, les femmes représentaient 26 % des agents de crédit et 4 % des formateurs formés. La mise en place de quotas n'a pas été souhaitée par le CFPB. Mais pour suivre l'impact du projet au niveau du genre, des indicateurs quantitatifs ont été définis pour un accès renforcé des femmes à la formation, dont : 30 % de femmes formées en tant que formatrices, 50 % d'agents de crédit féminins formés, 40 % de chefs d'agence féminins formés et un taux de réussite par type de formation et par genre de 80 %.

Source : AFD, 2014⁹⁰

Des moyens spécifiques ont été mis en place pour assurer l'atteinte de cet objectif de l'accès renforcé des femmes à la formation. Une expertise genre a été incluse dans le budget, représentant 0,5 % du coût du projet. Cette expertise devra détecter les freins qui pourraient empêcher les femmes d'accéder aux formations, identifier les canaux de communication adaptés et accompagner le CFPB dans l'adaptation des supports pédagogiques. Des réflexions ont été menées quant aux lieux et horaires des formations. Autre mesure d'accompagnement novatrice : l'introduction d'une part variable dans la rémunération du CFPB. Cette part représente 4,5 % du coût du projet. Les indicateurs déclencheurs au paiement de cette part variable sont les pourcentages de femmes formées par type de formation.

Ce projet a été noté Avis DD 3 sur le genre.

Contenu et qualité des formations et des services y afférents

- ▶ Rédiger les documents de manière neutre (du point de vue du genre).
- ▶ Inclure l'approche genre dans les formations : former les participants au genre. Les bénéficiaires vont probablement recruter de futurs employeurs femmes et hommes. Ils vont aussi travailler en partenariat avec d'autres entreprises dirigées par des hommes et des femmes.
- ▶ Inclure un module visant le renforcement des compétences de vie (*soft skills*) dans le programme, comme la résolution des problèmes, l'équilibre vie professionnelle et vie privée, la confiance en soi, etc. Les « *soft skills* » sont particulièrement importantes pour les femmes.
- ▶ Inclure des femmes modèles.
- ▶ Inciter au réseautage des femmes par le biais de l'accès à l'information concernant les différentes associations professionnelles, les *clusters*, etc.

⁹⁰ AFD, 2014, Centre de formation de la profession bancaire (CFPB) : projet de formations diplômantes en microfinance.

Accompagnement

- ▶ Recruter du personnel féminin au sein des institutions de formation. Par exemple, une des leçons du projet « Jeunes femmes entrepreneurs » au Kenya, de Techno-Serve, est l'importance de formatrices employées à plein temps pour les clientes, mais aussi pour les clients.
- ▶ Mettre en place un guichet visant à faciliter certaines démarches comme : la légalisation de l'entreprise, l'accès au crédit, l'information quant aux réseaux existants, les possibilités de garder les enfants, le dialogue avec les partenaires commerciaux et de l'environnement des candidats aux formations (maris, proches), etc.
- ▶ Analyser l'opportunité de mettre en place un système de garde d'enfants à disposition des femmes (et des hommes) clientes – bénéficiaires.
- ▶ Analyser l'opportunité de suggérer des transports en commun pour réduire les coûts de transport et/ou améliorer le sentiment de sécurité si besoin.
- ▶ Mettre en place un système de mentorat. Le mentorat peut être un outil puissant pour valoriser les expériences des femmes ayant réussi, les mentors. Ces dernières viseront à guider, conseiller et inspirer les bénéficiaires, tout en créant une relation de confiance. L'objectif est de développer les compétences professionnelles et contribuer au développement des entreprises gérées par les femmes. Il existe plusieurs initiatives internationales de mentorat. Mowgli Mentoring (www.mowgli.org.uk) est une ONG active au Moyen-Orient. Au Maroc par exemple, cette ONG travaille en partenariat avec l'Association des Femmes Entrepreneurs du Maroc. L'initiative de leadership et de mentorat des femmes (<http://urgentactionfund-africa.or.ke>) vise les femmes entrepreneurs comme les femmes dirigeantes. Ces initiatives ont des programmes de formation. Il existe aussi des mentorats plus locaux et moins formels.
- ▶ Analyser l'opportunité de créer une sorte de réseau des anciennes bénéficiaires, utile pour l'analyse du programme de formation, mais aussi pour informer sur les opportunités de formation.
- ▶ Inclure une sensibilisation concernant le genre dans les campagnes de promotion et d'information concernant les services de renforcement des compétences.
- ▶ Veiller à avoir une stratégie d'égalité des chances au sein même des institutions de prestations de services de renforcement des compétences (code de conduite, conditions salariales, recrutement et perspectives de carrière).
- ▶ Inclure la sensibilité au genre dans la description de poste des formateurs et formatrices.
- ▶ Contribuer à réduire les stéréotypes de genre liés au renforcement des compétences avec des campagnes de sensibilisation. Ces campagnes doivent s'adresser aux femmes potentiellement bénéficiaires, mais aussi à toutes les femmes et à leur entourage.

Cas d'affaires

Les coûts de transaction peuvent varier selon les conditions de différents groupes d'employés, actuels ou futurs, et/ou d'entrepreneurs(es), actuels ou futurs. Les femmes sont souvent désavantagées en ce qui concerne l'accès aux sources de revenus, aux services (crédit, information, formation-vulgarisation) et ressources (foncier, temps, énergie). Les projets liés aux filières agro-industrielles sont en grande majorité liés à l'optimisation/modernisation d'une filière particulière (upgrading, voir encadré ci-dessous), en lien avec de nouvelles opportunités économiques ou d'amélioration des conditions-cadres comme pour les échanges. Une amélioration des conditions-cadres pour le travail

domestique et familial peut également avoir des effets bénéfiques sur le genre. En Tanzanie, une étude a montré que la réduction du temps dédié aux activités reproductives (tâches domestiques et familiales) pourrait augmenter le revenu en cash des ménages de producteurs de café et bananes de 10 %, la productivité du travail de 15 % et celle du capital de 44 % (Blackden et Bhanu, 1999)⁹¹. Toutes les formes d'amélioration des conditions-cadres requièrent souvent des compétences de gestion complémentaires de la part des entrepreneurs, voire aussi des employés. Pour les cas d'affaires concernant la prise en compte du genre au sein de l'emploi, l'entrepreneuriat, voir les **Fiches 2, 4, 6, 7 et 8**.



Formes d'optimisation et de modernisation (*upgrading*)

► **Produit** – augmentation de la valeur ajoutée du produit : nouvelles variétés, fenêtres de marketing, triage, certifications IGP, fairtrade (voir encadré en fin de cette fiche).

► **Processus** – intensification : mise en place de plantations⁹², nouveau mode de production, agrandissement des installations.

► **Fonctionnel** – ajout d'une nouvelle fonction de la filière au sein de l'entreprise : nurserie, transformation (séchage, décorticage, fabrication de jus, d'huile ou beurre, etc.), emballage, marketing direct, transport...

► **Chaîne** – transferts des connaissances au sein d'une filière « similaire » (voir **Fiche 4** « Renforcement des compétences »).

Les projets engendrent des contraintes et opportunités différentes selon les (sous-)groupes de bénéficiaires, de manière explicite ou implicite. **Les enjeux majeurs sont de maintenir, voire d'augmenter la participation des femmes au sein des filières.**

⁹¹ Blackden C.M. and Bhanu C. 1999. Gender, growth and poverty reduction : 1998 Status report on poverty for the Special Program of Assistance for Africa. World Bank Technical Paper 428. Washington DC, World Bank.

⁹² Voir aussi, Buchy M. 2015, Boîte à outils Genre et agriculture, développement rural et biodiversité, AFD.



Exemples de risques genre : transformation des rôles des femmes et des hommes au sein de filières

Au **Mali**, le droit coutumier donne le droit aux femmes de collecter les fruits des arbres, comme les mangues, et de les commercialiser pour leur propre compte. L'expérience montre que lorsque la production de mangues devient plus importante, voire qu'elle devient une spécialisation du propriétaire des arbres, les femmes se voient retirer ce droit et perdent donc l'accès à cette source de revenu flexible et son contrôle. Certaines d'entre elles devraient pouvoir accéder à un emploi saisonnier dans l'exploitation gérant la plantation, d'autres pas. Les projets de modernisation des filières doivent tenir compte de ces changements socioéconomiques. L'intérêt pour le biodiesel à base de jatropha a connu, dans d'autres régions, le même processus.

Buchy (2015)⁹³ donne un autre exemple : « Dans une filière développée comme le riz il est important de comprendre comment une mécanisation au niveau d'un maillon de la chaîne par exemple peut améliorer les conditions de travail des femmes. Une nouvelle décortiqueuse ou un moulin peut accélérer la production mais mettre une pression inconsidérée sur les maillons en aval par exemple. Le coût d'une nouvelle technologie peut aussi être prohibitif pour les femmes qui peuvent perdre le contrôle d'un

maillon de la chaîne ou devenir des salariées (voir l'exemple sur Coca-Cola et la SFI donné dans la, Fiche 2). Les changements survenus dans la filière du beurre de karité (traditionnellement quasi exclusivement aux mains des femmes), suite à une augmentation de la demande internationale imposant de nouvelles exigences en qualité et quantités ont aussi transformé les rôles des femmes dans la filière. L'accès des hommes à l'information, aux moyens financiers et aux marchés en ont fait des acteurs dominants dans la filière au niveau de la commercialisation surtout en tant qu'intermédiaires entre les productrices et les clients. Mais petit à petit les hommes ont aussi pris en charge le ramassage, le transport et l'exportation des amandes de karité⁹⁴. Cet accaparement d'une filière pose la question du partage des bénéfices qui pourraient être répartis plus ou moins également entre les différents maillons de la chaîne ; mais dans ces changements les hommes tendent à s'accaparer les tâches qui génèrent le plus de plus-value laissant aux femmes les activités consommatrices de temps, comme par exemple la collecte des amandes qui devient de plus en plus compétitive et qui aussi coïncide avec la période intensive des travaux agricoles.»

⁹³ Buchy M. 2015, Boîte à outils Genre et agriculture, développement rural et biodiversité, AFD.

⁹⁴ Saussay, M, Moity-Maizi P. et Muchnik J., 2008 Nouvelles formes de reconnaissance des femmes burkinabè dans la production collective de beurre de karité, Cahiers Agricultures Vol 17, No. 6.

Les questions clés sur les filières agro-industrielles et le genre

Données de base concernant la filière spécifique

- ▶ Cartographie de la filière en question avec des données désagrégées par sexe :
 - Quelle est la répartition des emplois femmes et hommes aux différents niveaux de la filière considérée ? Quelle est la répartition de la chefferie des entreprises « femmes » et « hommes » aux différents niveaux de la filière considérée ? Existe-t-il un écart femmes - hommes ? à quel niveau de la filière : production, fourniture d'intrants, transformation, transport, commerce de gros ou de détail, consommation ?
 - Existe-t-il des inégalités salariales entre femmes et hommes ? Qu'en est-il de l'accès au renforcement des compétences, produits financiers, conseils, etc. ?
- ▶ Connait-on les raisons des inégalités éventuelles ? Sur la base des questions précédentes :
 - Quels sont les secteurs ou les entreprises « femmes » où les nombres d'emplois/activités des femmes sont les plus élevés ?

Au niveau d'un projet sur une ou plusieurs filière(s) sélectionnée(s)

- ▶ Rôles et responsabilités : quelle est la répartition des rôles et responsabilités des femmes et des hommes au sein de chaque activité ?
- ▶ Compétences : quelle est la répartition, par genre, des compétences ?
- ▶ Pouvoir et gouvernance : quels sont les types de relations entre les femmes et les hommes ? au sein des différentes institutions de la chaîne de valeur ? Comment les bénéfices sont-ils répartis ?
- ▶ Est-ce que le projet exigera du travail supplémentaire de la part des femmes ? Si oui, quelles pourraient être les alternatives envisageables pour éviter de marginaliser les femmes ?
- ▶ Lors du développement d'un nouveau produit pour la consommation locale (nationale), est-ce que l'analyse du marché inclut des consommateurs femmes et hommes ?



Commerce international et genre

Le commerce international n'est pas neutre en ce qui concerne le genre. En effet, les changements de politiques liés au commerce international ne sont pas forcément les mêmes pour différents groupes de population, dont les femmes et les hommes. Les raisons sont multiples. Le choix du secteur va influencer le genre, de par la répartition H/F des rôles et responsabilités au sein de la filière.

Source : Zamora et al., 2012.⁹⁵

Exemple d'objectif de projet de commerce, avec et sans introduction du genre

- ▶ **Sans** : permettre de tirer avantage des opportunités de commerce en renforçant les compétences en gestion du commerce extérieur des institutions publiques nationales.
- ▶ **Avec** : permettre de tirer avantage des opportunités de commerce en renforçant les compétences en gestion du commerce extérieur des institutions publiques nationales, en favorisant l'allocation équitable des responsabilités et des bénéfices générés par le projet entre les femmes et les hommes.

⁹⁵ Zamora A.E., Vasquez M.I. et Espino A., 2012, Trade and Gender. Advances in the process of gender mainstreaming trade operations, IDB Integration and Trade Sector, Technical Note No. IDB-TN-464, September 2012, <http://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/5831/Trade%20and%20Gender.pdf?sequence=1>



Stratégies et actions possibles sur les filières agro-industrielles et le genre

Les stratégies et actions possibles peuvent :

- ▶ formuler des indicateurs de suivi et d'impacts sensibles au genre ;
 - ▶ vérifier que les femmes participent au processus d'élaboration de la demande, de la formalisation du projet ;
 - ▶ s'assurer que les femmes productrices bénéficient du projet (formation, crédit, technologie, éligibilité coopérative, etc.) ;
 - ▶ analyser les enjeux fonciers dans la zone du projet selon le genre ;
 - ▶ inciter les femmes productrices à devenir membres d'associations de producteurs.
- ▶ Pour les différents types d'optimisation et de modernisation :
- Augmentation de la valeur ajoutée : accompagner le projet pour donner les moyens aux femmes de conserver leur source de revenus.
 - Intensification : vérifier que les exploitations féminines aient aussi accès au crédit ou autres services fournis par le projet. Dans le cas d'intensification au niveau d'industries existantes, introduire ou renforcer la responsabilité sociale et environnementale (RSE) -> voir **Fiche 7 « RSE »**.
 - Nouvelle fonction : mettre en place des mesures pour permettre une égalité des chances pour les femmes et les hommes d'accéder à ces nouvelles fonctions.
 - Chaîne : les femmes peuvent avoir plus de difficultés à transférer leurs compétences dans certaines filières. Par exemple, pour des femmes horticultrices, leur accès à la filière d'arbres fruitiers peut être réduit dans certaines régions dans lesquelles l'arbre a un statut très différent dans le droit coutumier.
- ▶ Si le projet prévoit l'introduction d'une nouvelle technologie à la production, d'une nouvelle organisation de commercialisation et/ou d'organisation ou un nouveau produit de consommation, prévoir l'inclusion de femmes et d'hommes lors de l'évaluation, lors de tests de nouvelles technologies ou produits de consommation.



Projet de filière de thé certifiée Fairtrade intégrant le genre

Le projet FRICH (Food Retail Industry Challenge Fund, un programme du DFID) soutient la compagnie de producteurs de thés à petite échelle au **Kenya** dans la création de 5 nouvelles coopératives. Afin de garantir que les petits producteurs féminins et masculins puissent devenir membres de coopératives en leur nom propre, le projet a défini l'éligibilité sur la base du contrôle des producteurs sur la récolte : la possession de titre foncier formel n'est pas nécessaire. Le projet insiste aussi pour que les producteurs, féminins et masculins soient inscrits sous leur propre nom. Ceci est particulièrement

important du fait que les femmes productrices sont souvent inscrites sous le nom de leur mari, même si celui-ci n'est pas actif dans la production. Enfin, des quotas genre ont été instaurés, ceci à tous les niveaux de gestion de la filière. Par exemple, chaque centre d'achat doit élire un homme mature, une femme mature, un homme jeune et une femme jeune pour mettre en place leur comité. Ceci permet de garantir la diversité générationnelle et de genre au sein des structures de gouvernance des coopératives.



Projet de réhabilitation d'un marché incluant le genre (AFD, 2014)⁹⁶ / noté 2 avis DD.

L'AFD a financé en 2004 la réhabilitation du marché central⁹⁷ de Phnom Penh (**Cambodge**). Outre les enjeux patrimoniaux et d'aménagement urbain, ce sont les enjeux sociaux et les enjeux de genre qui ont fait l'objet d'une attention particulière. Une expertise genre spécifique mobilisée dès la phase d'instruction a été au cœur de l'approche utilisée par la maîtrise d'œuvre sociale en charge des aspects sociaux du projet. Ainsi, un recensement exhaustif des bénéficiaires (majoritairement des femmes) a-t-il été réalisé durant les études préparatoires. L'analyse de la situation de départ, conjuguée à des processus de concertation réellement participatifs a permis de prendre en compte les intérêts et besoins de ces différentes catégories de commerçants, et d'y répondre positivement. Aucune place n'a été supprimée sans concertation ni solution de remplacement acceptable. L'ensemble

des commerçants et notamment les informels et ambulants se sont vu attribuer formellement un emplacement au sein du nouvel équipement. Certains commerçants ont même, depuis la réouverture du marché, changé d'activités et se sont réorientés vers des produits à plus forte valeur ajoutée correspondant à l'évolution de la clientèle.

Ainsi, force est de constater que l'intégration d'une approche genre dans la conception puis dans la mise en œuvre du projet a permis d'éviter l'éviction des commerçants les plus vulnérables (produits frais, informels et ambulants) et l'apparition de conflits entre les différents acteurs du marché (commerçants, gestionnaires, mairie, etc.) qui, à terme, se répercutent souvent sur le fonctionnement du marché au détriment des effets escomptés, tant socio-économiques et urbains que financiers.

⁹⁶ AFD, 2014, Le genre et la réduction des inégalités femmes-hommes, Cadre d'intervention transversal 2014-17.

⁹⁷ Voir également Saidi-Sharouz M., 2015, Boîte à outils Développement urbain Genre et Agriculture, Développement rural et Biodiversité, AFD, Volet 'Equipements marchands'.

Cas d'affaires

Il existe un consensus au sein de la littérature économique autour de l'effet positif de la participation des femmes à l'activité économique sur la croissance. Les gains inhérents à un environnement économique plus inclusif en faveur des femmes ont été largement démontrés⁹⁸. Les femmes représentent une ressource sous-utilisée au sein du marché du travail. Aguirre *et al.*, (2012)⁹⁹ estiment à environ 865 millions le nombre de femmes ayant un potentiel inexploité à faire valoir au sein de leurs économies respectives, dont la majorité, 94 %, se trouve au sein des pays émergents et en développement. Ce constat, bien plus qu'alarmant, donne une idée de l'étendue de la proportion de femmes mises à l'écart du processus de développement des pays. Cela est d'autant plus néfaste pour la croissance que les conséquences se chiffrent en termes de productivité moyenne et de revenu par habitant (Aguirre *et al.*, 2012)¹⁰⁰.

L'emploi des femmes, sur une base égalitaire, permettrait aux entreprises de faire un meilleur usage du capital de talent disponible, avec des conséquences sur le potentiel de croissance (Barsh et Yee, 2012¹⁰¹ ; CAHRS, 2011¹⁰²). Les sociétés employant des femmes dirigeantes pourraient être mieux placées pour servir les marchés de consommation dominés par les femmes (CED, 2012¹⁰³ ; CAHRS, 2011¹⁰⁴).

Effectuer un travail rémunéré ou entreprendre une activité participe à améliorer la position économique et sociale de la femme. Elle a ainsi accès à un revenu qui lui permet de mieux s'affirmer au sein de la cellule familiale, et dans la société en général. Inclure les femmes au sein du processus productif est l'un des principaux moyens d'éradiquer la pauvreté (Heintz, 2006)¹⁰⁵. Les ressources qu'elles perçoivent servent prioritairement à satisfaire les dépenses familiales, notamment les frais de santé et d'éducation des enfants, deux facteurs déterminants pour impulser le cercle vertueux de la croissance économique. Un plus grand pouvoir de négociation des femmes au sein du ménage avantage non seulement les femmes, mais impacte également de manière positive l'éducation et la santé des enfants, et ainsi le capital humain des générations futures. La perception du rôle de mère par les enfants peut aussi changer : une mère peut aussi travailler à l'extérieur.

En utilisant le coefficient d'inégalité de Gini, une étude montre que les politiques encourageant les femmes à rejoindre le marché du travail et à y rester sont associées avec des inégalités de revenus moins importantes (Banque mondiale et IFC, 2014)¹⁰⁶.

Les femmes sont les principales consommatrices, souvent responsables des achats de la plupart des biens de consommation au sein de leur ménage, souvent aussi au sein de PME familiales. Par exemple, en Grande-Bretagne, les femmes sont impliquées dans 80 % des achats de bien de consommation (McKinsey & Company, 2014)¹⁰⁷.

⁹⁸ Loko and Diouf, 2009, Revisiting the Determinants of Productivity Growth: What's New? IMF Working Paper; Dollar and Gatti, 1999, Gender Inequality, Income, and Growth, Are Good Times Good for Women? World Bank Gender and Development Working Paper No. 1.

⁹⁹ Aguirre D., Hoteit L., Rupp Ch., et Sabbagh K., 2012, "Empowering the Third Billion. Women and the World of Work in 2012," Booz and Company.

¹⁰⁰ Aguirre D., Hoteit L., Rupp Ch., et Sabbagh K., 2012, "Empowering the Third Billion. Women and the World of Work in 2012," Booz and Company.

¹⁰¹ Barsh J. et Yee L., 2012. Unlocking the full potential of women at work. McKinsey & Company/Wall Street Journal.

¹⁰² Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS), 2011, Re-examining the female path to leadership positions in business, Cornell University.

¹⁰³ Committee for Economic Development (CED), 2012, Fulfilling the promise : how more women on corporate boards would make America and American companies more competitive, Washington.

¹⁰⁴ Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS), 2011, Re-examining the female path to leadership positions in business, Cornell University

¹⁰⁵ Heintz J., 2006, Globalization, Economic Policy and Employment: Poverty and Gender Implications, International Labour Organization, Geneva.

¹⁰⁶ Banque mondiale et IFC, 2014, Women, Business and the Law 2014 : Removing restrictions to enhance gender equality, <http://wbi.worldbank.org/~media/FPDKM/WBL/Documents/Reports/2014/Women-Business-and-the-Law-2014-Key-Findings.pdf>

¹⁰⁷ McKinsey & Company. 2014. Diversity matters. 24 November 2014.



Better Work, un programme de l'OIT et de la SFI ¹⁰⁸

Ce programme est un partenariat unique qui a été lancé en août 2006 pour améliorer les normes du travail et la compétitivité des filières dans l'industrie mondiale de l'habillement. *Better Work* combine l'expertise de l'OIT dans les domaines du dialogue social, des normes de travail et de leur application, avec celles de la SFI dans le développement du secteur privé, au sein duquel la SFI exige de ses clients-investisseurs qu'ils respectent des standards de performance élevés dans les domaines de l'emploi et des conditions de travail. Le programme offre une série d'évaluation d'entreprise, de conseils et de formation aux entreprises participantes et effectue des évaluations d'impacts. Un des moyens novateurs mis en place pour renforcer la capacité des gestionnaires et des travailleurs à conduire le processus de changement est la création de comités consultatifs d'amélioration de performance, composés d'un nombre égal de représentants de la direction et des syndicats et employés. Ces groupes se rencontrent régulièrement pour discuter de questions liées au travail.

Better Work prévoit un volet spécifique « femmes » dans ce secteur de l'habillement au sein duquel des inégalités genre existent. 80 % des travailleurs au sein des entreprises participantes sont des femmes. Ces dernières tendent à occuper des postes de couturières et aides alors que les hommes travaillent plutôt dans la mécanique et la coupe. Les hommes ont trois fois plus de chances de devenir chef d'équipe que les femmes. Ce volet femmes comprend :

- ▶ le niveau entreprise : dialogue avec les dirigeants et chefs d'équipe pour élaborer des politiques d'usine qui protègent et aident les femmes ;
- ▶ le niveau individuel : sensibiliser les femmes à leurs droits et leur permettre d'en user ;
- ▶ le niveau national : soutien des travailleurs du secteur à plaider pour des changements au niveau des politiques.

¹⁰⁸ Betterwork.org

Questions clés sur l'emploi et le genre

Au niveau national

► Dispose-t-on de données sur l'emploi ventilées par sexe ? Et par secteur d'emploi ? Les données incluent-elles les secteurs formels et informels ? Existtent-ils des différences genre pour ces données ? Si oui, quels en sont les facteurs déterminants ?

► Quel est le cadre légal en lien avec l'emploi et l'accès à l'emploi des femmes dans le pays ? Est-il discriminatoire vis-à-vis des femmes ?

► Quelles sont les normes sociales et les perceptions de l'emploi des femmes et des hommes ? Comment le travail des femmes et des hommes est-il perçu et valorisé ?

► Quelle est la politique de l'emploi vis-à-vis du genre et du droit des femmes au travail ?

► Existtent-ils des associations professionnelles féminines ? Quels sont leurs rôles ?

Au niveau du secteur sélectionné

► Quelle est la répartition des types d'emploi par genre et par taille d'entreprise au sein du secteur ?

► Existe-t-il une analyse genre pour le secteur ?

► Quelles sont les politiques de recrutement au sein des entreprises du secteur ? Incluent-elles l'approche genre ?

► Quelles sont les normes sociales et les perceptions de l'emploi des femmes et des hommes ? Comment le travail des femmes et des hommes est-il perçu et valorisé ? Comment l'émancipation et l'autonomisation des femmes par l'emploi sont-elles perçues ?

► Existe-t-il des entreprises gérées par des hommes figurant comme championnes de l'intégration du genre ? Existe-t-il des entreprises ayant une politique de RSE ?

► Existe-t-il des entreprises avec des taux de croissance positifs qui sont dirigées par des femmes ?

► Quelles sont les conditions de travail des femmes et des hommes ? Existtent-ils des dispositions concernant le congé maternité, la garde d'enfants, le travail de nuit, etc. ?

► Quels sont les problèmes des entreprises à recruter plus de femmes en interne (perception des recruteurs, organisation de l'entreprise, type d'emplois, etc.) et en externe (manque de femmes compétentes pour certains types de postes, charges domestiques et familiales des femmes, etc.) ?

► Existe-t-il des associations professionnelles féminines ?



MAS Holdings investit pour la qualité de l'emploi

MAS Holdings, une entreprise de textiles au **Sri Lanka**, a constaté que ses employées, une fois mariées ou avec enfants, quittaient leur emploi, créant ainsi un manque de compétences au sein de l'entreprise. La société a effectué une enquête auprès de ses employées pour comprendre ce qui pouvait leur permettre de conserver leur emploi. Suite à cette enquête, la société a mis en place une garderie d'enfants, des programmes d'apprentissage de l'anglais et de développement de carrières pour les femmes, comme pour les hommes. Les résultats

furent : une réduction du taux de rotation des employés et une augmentation du nombre d'employés dirigeants potentiels. Un autre résultat fut l'acquisition de contrats importants avec Victoria's Secret, Gap, Nike, Adidas et Marks & Spencer, ceci malgré des coûts plus élevés. La société emploie plus de 40 000 personnes, dont 90 % de femmes. Les employés bénéficient aussi d'un transport gratuit et d'un petit-déjeuner pour commencer la journée (IFC et SustainAbility, 2007)¹⁰⁹.

¹⁰⁹ BIFC, 2007, Case study : MAS Holdings, An excerpt from Market Movers : Lessons from a Frontier of Innovation. http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/95ae1a004886597db95efb6a6515bb18/MarketMovers_CS_MAS.pdf?MOD=AJPERES



Stratégies et actions possibles sur l'emploi et le genre

Au niveau du secteur sélectionné

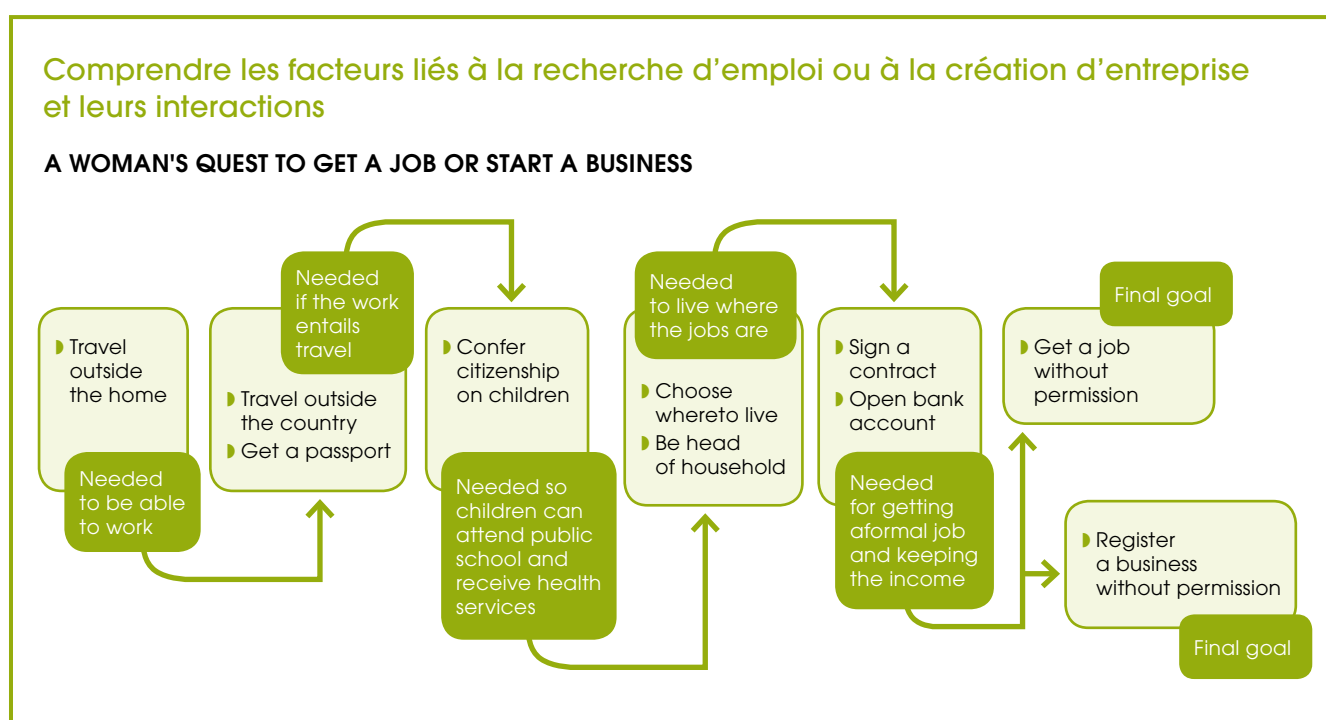
► Contribuer à modifier les attitudes et les perceptions des femmes employées au sein des entreprises, mais aussi au sein de leur entourage féminin et masculin. Ceci peut se faire de diverses manières complémentaires :

- organiser des campagnes de communication valorisant les bonnes expériences, les champions de l'intégration du genre et les entreprises dirigées par des femmes ;
- utiliser différents types de canaux, en tenant compte du genre, de différences éventuelles rural/urbain, etc. : journées d'information, rencontres de groupes spécifiques, TV et radio, visites inter-entreprises, etc. ;
- impliquer des alliés potentiels (voir Fiche 13) dans les campagnes de communication ;
- diffuser des outils spécifiques pour réduire les préjugés et attitudes négatives en entreprise (voir encadré 7) ;

► diffuser des outils pour intégrer l'approche genre au sein des entreprises et assurer un suivi ; proposer des formations sur le genre ;

► diffuser des outils permettant de faciliter le recrutement de femmes en entreprise (horaires de travail, garderie d'enfant, recrutement neutre en genre, etc.) et la mixité professionnelle ;

► analyser l'opportunité de mettre en place des incitations pour les entreprises à recruter et/ou former des femmes : échange de sessions de formation continue, échange de bons-emploi, paiement d'une part variable du budget en fonction d'indicateurs (voir l'Exemple p. 44).



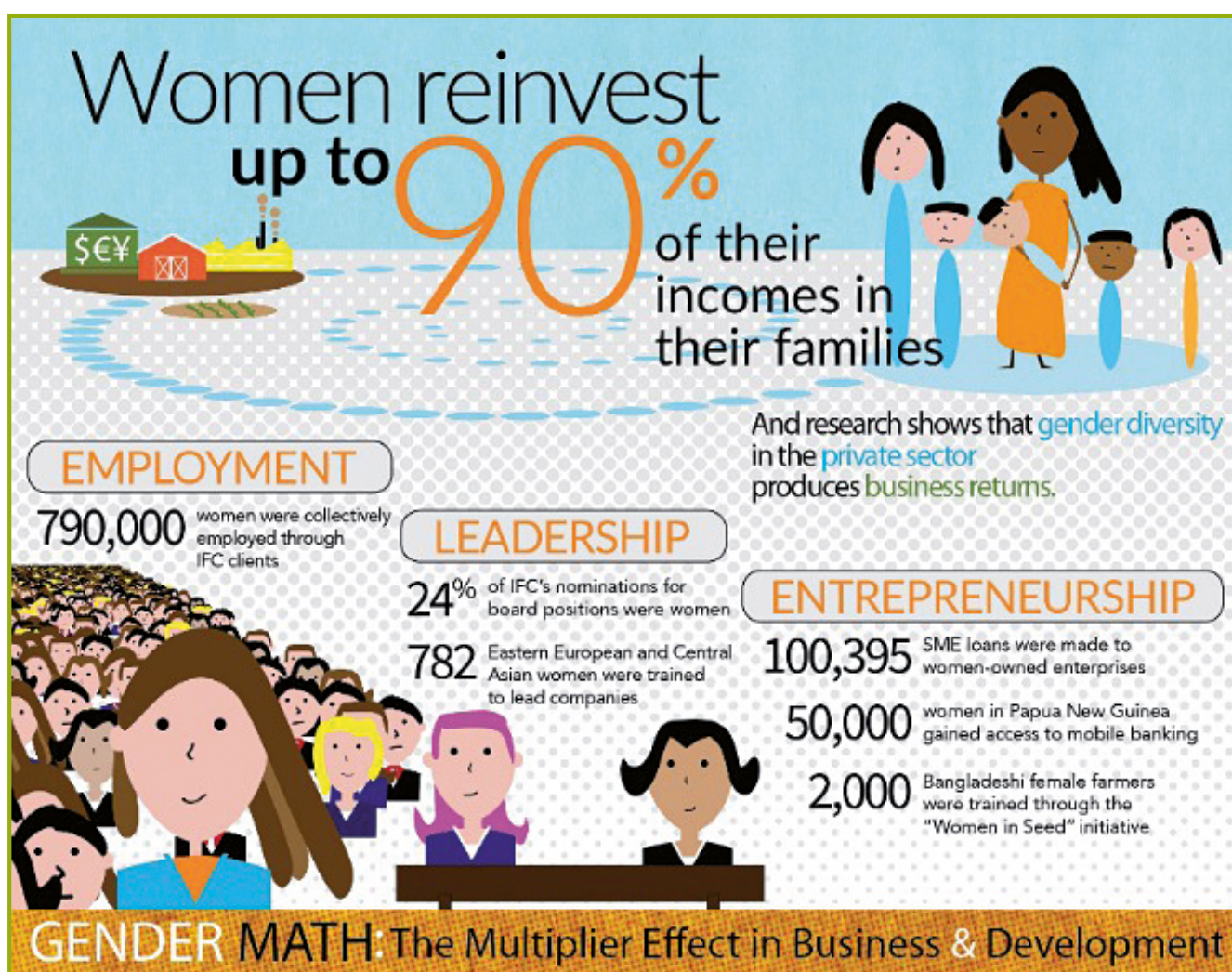
Source : Women, Business and the Law 2012.

Au niveau national

- Soutenir les initiatives privées, associatives et/ou publiques existantes dans le domaine.
- Accompagner le processus politique par un soutien technique et/ou stratégique ; diffusion d'informations en ce sens, organisation de plateformes d'échanges au niveau national, soutien à la rédaction de stratégie nationale, etc.

- Soutenir les échanges et les collaborations entre le secteur privé et les associations dans le domaine, avec des approches différentes dans l'introduction du genre.
- Soutenir financièrement les campagnes de communication des médias de masse incluant le genre et montrant les bénéfices de l'inclusion du genre, interviews TV ou radio.
- Contribuer à la recherche sur l'inclusion dans l'emploi et la diffusion des résultats.

OPÉRATIONS RELATIVES AU GENRE DE LA SFI EN 2014¹¹⁰



¹¹⁰ http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+secretariat/gender+work+by+ifc+accomplished+in+fy+2014

Cas d'affaires

La sensibilisation et l'engagement des acteurs privés et publics sur la problématique du genre au niveau international ont fortement augmenté. La performance financière n'est plus considérée comme le seul facteur de croissance durable. Les facteurs économiques, environnementaux et sociaux, y compris l'égalité de genre, sont reconnus comme importants (GRI et IFC, 2009)¹¹¹. De plus en plus d'études démontrent que l'intégration du genre est bénéfique pour les entreprises. Le leadership et la représentation féminine dans les conseils sont liés de manière significative à une amélioration d'indicateurs de profitabilité des entreprises. Par exemple, en Finlande, une compagnie menée par une PDG féminine est plus profitable, en pratique, d'environ 10 %, qu'une entreprise similaire avec un PDG masculin (GEM, 2008)¹¹². Les compagnies Fortune 500 présentant le pourcentage le plus élevé de femmes dirigeantes ont obtenu, en moyenne, un rendement des capitaux investis (« *return on equity* ») de 35,1 % plus élevé et un retour aux actionnaires (« *return to shareholders* ») de 34 % plus important que les compagnies présentant des pourcentages de femmes dirigeantes moins élevés (McKinsey & Company, 2007)¹¹³. En Inde, une étude a montré qu'une augmentation de 10 % du ratio femme-homme manager permettrait une croissance de l'*output* réel *per capita* de 2 %. La même étude estime qu'une augmentation du ratio de travailleurs femme-homme de 10 % permettrait une hausse de l'*output* réel *per capita* de 8 % (Esteve-Volart, 2004)¹¹⁴.

Les facteurs sont multiples :

- ▶ augmentation de la motivation des employés par le salaire et les perspectives d'évolutions au sein des entreprises ;
- ▶ accès à un nouveau *pool* de talents pour les entreprises, le marché des femmes étant sous-exploité ;
- ▶ amélioration des opportunités de marketing pour les entreprises ;
- ▶ amélioration de l'image des entreprises et de sa réputation (voir **Exemple** p. 53) ;
- ▶ renforcement des capacités d'innovation et de créativité des entreprises ;
- ▶ amélioration de la gestion et de l'ambiance de travail : même si la participation des femmes dans le marché du travail augmente, il reste un écart H/F de participation, celle des femmes dans le secteur formel étant inférieure à celles des hommes (OECD, 2008)¹¹⁵ ;
- ▶ réduction des risques ;
- ▶ raisons éthiques et morales.

¹¹¹ GRI et IFC, 2009, Embedding gender in sustainability reporting, A practitioner's guide.

¹¹² Global Entrepreneurship Monitor (GEM), 2008, Report on Women and Entrepreneurship 2007.

¹¹³ McKinsey & Company, 2007, Women Matter: A Corporate Performance Driver.

¹¹⁴ Esteve-Volart B., 2004, "Gender Discrimination and Growth: Theory and Evidence from India," STICERD – Development Economics Papers.

¹¹⁵ OECD, 2008, Gender and Sustainable Development – Maximising the Economic, Social, and Environmental Role of Women, Paris: OECD, <http://www.oecd.org/social/40881538.pdf>

Questions clés sur la responsabilité sociale des entreprises et le genre

Données de base concernant la filière spécifique

- ▶ Quelle est la répartition genre au sein de l'entreprise, aux différents niveaux hiérarchiques (conseil d'administration, directoire, actionnariat, cadres moyens et personnel peu ou pas qualifié) ?
- ▶ Les dirigeants, membres du conseil d'administration ou de la direction, sont-ils sensibilisés à la question du genre, voire engagés pour la réduction des inégalités de genre ? Si oui, quelles sont les mesures, les actions concrètes qu'ils/elles ont mis en place ?
- ▶ Existe-t-il une charte ou un code de conduite incluant le genre ?
- ▶ Quelle est la politique de recrutement, salariale et et d'évolution de carrière en ce qui concerne les femmes ?
- ▶ Existe-t-il des mesures pour faciliter l'emploi et le travail des femmes (garderie, flexibilité des horaires, salaire égal femme-homme, etc.) ?
- ▶ Quels sont les mécanismes de redevabilité sur l'égalité de genre dans les entreprises ?
- ▶ Quelles sont les relations avec les partenaires, comme les fournisseurs de services, intrants, etc. ? Qui sont-ils ? Ont-ils une stratégie genre ? Quel est le taux de dirigeants femmes et hommes au sein de ces entreprises ?



Des crèches financées sous le budget RSE

Au **Kenya**, SOCFINAF Co. Ltd emploie 1400 personnes dans une plantation de café dont 45 % de femmes. L'entreprise met au service de ses employés des crèches sur l'ensemble de ses sites. Financées sur le budget de responsabilité sociale de l'entreprise, les crèches ont permis à l'employeur de résoudre

les problèmes d'absentéisme (lié aux enfants malades) et de productivité (les enfants portés sur le dos réduisant la vitesse de collecte) tout en renforçant le lien des employés à l'entreprise (reconnaissance) et le bien-être des enfants.

Source: *Heinand et Cassirer, 2010*.¹¹⁶

¹¹⁶ Exemple tiré de Heinand, C. et Cassirer, N., 2010, *Workplace Solutions for Child Care*, ILO.



Stratégies et actions possibles sur la responsabilité sociale des entreprises et le genre

Au sein des entreprises

► Il est important que la direction (ou le conseil d'administration) **communique clairement son engagement** envers la diversité de genre, en interne comme à l'extérieur de l'entreprise. Cette démonstration de volonté doit être accompagnée d'actions vérifiables, telles que :

- allocation d'un budget pour des initiatives genre au niveau organisationnel ;
- identification des individus au niveau du conseil d'administration qui défendent la stratégie et le plan d'action sur le genre ;
- nomination d'une personne ou une équipe pour la gestion de l'égalité des chances et de la diversité au sein de l'entreprise ;
- suivi par la direction, le PDG et/ou l'équipe exécutive des progrès de l'intégration du genre.

► Définir des **objectifs clairs**, avec des indicateurs mesurables et élaborer un plan d'action. Ces indicateurs peuvent être : répartition des femmes et des hommes aux différents niveaux hiérarchiques, y compris la direction.

► Élaborer un **système de suivi** pour le reporting, p.ex. suivi désagrégé par sexe, pour toutes les catégories d'emplois et de fonctions. Inclure le genre dans la scorecard, comme dans la charte ou le code de conduite. Prendre des mesures si les évolutions sont considérées comme problématiques.

► Initiatives « générales » :

- Élaborer et communiquer une grille salariale claire, par fonction, qui inclut les bénéfices tels que la retraite.
- Garantir des comités de recrutement qui comprennent des femmes et des hommes.
- Vérifier que le système d'évaluation soit neutre au niveau du genre.
- Soutenir l'accès à la garde d'enfants en fournissant un service de garde ou l'information et des ressources financières pour d'autres services similaires.
- Communiquer sur la violence faite aux femmes auprès de l'ensemble du personnel.
- Prévoir des toilettes séparées pour les femmes et les hommes. Si besoin est, prévoir aussi des locaux pour se changer, voire des logements séparés.
- Offrir une assistance au déménagement pour tout le personnel, femmes et hommes

► Actions encourageant la promotion des femmes à des postes de direction.



Valeurs, préjugés et état d'esprit

Techniques pour réduire les préjugés en entreprise (adapté de McKensey & Company, 2014)¹¹⁷ :

► **Éduquer et former les personnes pour réduire les préjugés personnels** : régulièrement (se) rappeler (de) leur existence, particulièrement lors de moments clés (évaluation, recrutement, etc.) ; inviter le personnel à vivre une expérience désavantageuse.

► **Modifier les procédures et structures pour réduire les préjugés** lors des processus de décision par l'introduction de techniques qui réduisent l'influence des préjugés individuels : organisation de débats,

création d'une équipe qui a pour but de contester les décisions, utilisation d'algorithme pour le recrutement, etc.

► **Appliquer les principes de comportement économiques pour diversifier les efforts** : utiliser l'information des pairs, préparer les personnes avec des images et mots qui découragent les préjugés (*priming techniques*), s'assurer que les messages de diversité de genre proviennent de leaders éprouvés plutôt que d'une équipe diversité.

¹¹⁷ Adapté de McKensey & Company, 2014, Diversity matters, 24 Novembre 2014.

► Inclure la **stratégie genre avec les partenaires** (fournisseurs d'intrants et de services, etc.) en :

- diffusant clairement la stratégie genre auprès des partenaires ;
- introduisant la dimension genre dans les procédures d'approvisionnement et dans le suivi des volumes et valeurs d'achats. Ces données peuvent enrichir les communications sur l'engagement de l'entreprise pour le genre ;
- établissant une liste « préférentielle » de partenaires partageant les mêmes valeurs ;
- demandant des données incluant le genre lors des audits des partenaires ;
- dans le cas de partenaires, plusieurs actions peuvent être mises en place :
 - soutien aux groupes de producteurs pour introduire la dimension genre ;
 - dialogue pour pouvoir inclure les femmes productrices.

Au niveau du soutien aux entreprises

- Subvention pour la formation sur la responsabilité sociale.
- Élaboration d'outils pour le dialogue interne en entreprise, la communication externe et pour le suivi.
- Informations sur les conventions, cadres légaux et politiques internationales liées au genre¹¹⁸.

Au niveau national

- Soutenir les initiatives locales de RSE.
- Accompagner le dialogue politique. Parmi les plus grands défis identifiés par le CSO (Harcourt, 2011)¹¹⁹, le manque de volonté politique, suivi par la culture patriarcale, le manque d'information, de formation et de ressources, et un manque d'efficacité dans les mises en œuvre...



Certifications liées au genre

Il existe plusieurs certifications visant explicitement le genre au niveau projet et entreprise. Deux exemples :

Projet : Le **W+ Standard** est un label certifié par le Women Organizing for Change in Agriculture & Natural Resource Management (WOCAN). Ce label approuve les projets qui augmentent les bénéfices sociaux et économiques pour les femmes participant aux projets de développement économique ou environnementaux. L'objectif est de permettre aux investisseurs, aux compagnies, aux gouvernements et aux individus d'effectuer des investissements certifiés, avec des bénéfices mesurables pour les femmes et... pour les investisseurs. Le label mesure l'*empowerment* des femmes dans 6 domaines :

temps, revenus et capitaux, santé, leadership, éducation & connaissances et sécurité alimentaire (voir www.wplus.org). Encore en phase pilote, il intéresse de plus en plus d'investisseurs.

Entreprise : **EDGE (Economic Dividends For Gender Equality, www.edge-cert.org)** est un standard mis en œuvre depuis 2011. Il vise à réduire les inégalités entre femmes et hommes au sein des entreprises. Le standard analyse : les niveaux de rémunérations, le recrutement et les promotions, le leadership, la flexibilité du travail et la culture de l'entreprise. Des entreprises comme Ikea, Deloitte, Compartamos Banco Mexico sont certifiées. La Banque mondiale a annoncé le 13 mars 2015 qu'elle visait à obtenir la certification.

¹¹⁸ Pour un aperçu, se référer à l'annexe 1 de : GRI and IFC, 2009, Embedding gender in sustainability reporting, A practitioner's guide.

¹¹⁹ Harcourt W. 2011, Gender equality and development effectiveness, Summary of Global Report, Open Forum for CSO Development Effectiveness, June 2011, http://cso-effectiveness.org/IMG/pdf/report_on_gender_equality-2.pdf

Cas d'affaires

En utilisant l'index normalisé de Herfindahl-Hirschman, McKinsey & Company (2014)¹²⁰ a étudié la relation entre la performance de l'entreprise et la diversité auprès de 366 entreprises en Grande-Bretagne, au Canada, aux États-Unis et en Amérique latine : les sociétés présentant les facteurs de diversité genre les plus élevés avaient 15 % de probabilité d'avoir un rendement financier plus élevé que les entreprises situées dans la moyenne médiane, toutes exerçant un type d'activités similaire. Si cette corrélation n'indique pas de causalité, i) la relation est significative et consistante

et ii) la réciproque est vraie. La même étude montre une relation positive entre rendement financier et plus grande diversité au sein de l'équipe dirigeante. Les hypothèses avancées sont : i) *pool* de ressources plus élargi permettant de recruter les meilleurs talents, ii) renforcement de l'orientation consommateur, iii) augmentation de la satisfaction des employés, iv) amélioration du processus de décisions (encouragement de la créativité et de l'innovation de par la diversité des approches et idées) et v) amélioration de l'image de la société.

Les femmes dans le secteur finance et assurances des 500 grandes sociétés cotées aux bourses américaines



WOMEN IN S&P 500 FINANCE AND INSURANCE

Sources

Catalyst, Women CEOs of the S&P 500 (2015).
Catalyst, 2014 Catalyst Census: Women Board Directors (2015).
U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), "2013 EEO-1 Survey Data."

S&P 500 is owned by S&P Dow Jones Indices LLC.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

catalyst.org

¹²⁰ McKinsey & Company, 2014, Diversity matters, 24 November 2014.

Questions clés sur les positions dirigeantes et le genre

- ▶ Existe-t-il des données ventilées par sexe au niveau des positions dirigeantes (direction et conseil d'administration) ? Si oui, existe-t-il ce qu'on appelle communément un « plafond de verre » (voir définition en **fiche 33**) ? Pourquoi existe-t-il ?
- ▶ Quel est l'état d'esprit du personnel au sujet des femmes dirigeantes ? Existe-t-il des préjugés, des stéréotypes sur ce sujet au sein de l'entreprise, du secteur et/ou au niveau national ?
- ▶ Quels sont les freins au recrutement de femmes dirigeantes ?
- ▶ Existe-t-il des freins à la candidature de femmes pour les postes de dirigeants ? Si oui, quels sont-ils ?
- ▶ Existe-t-il une stratégie ou des mesures visant à intégrer l'approche d'inclusion genre à tous les niveaux de l'entreprise ? Qu'en est-il des plans de carrière au sein de l'entreprise ?
- ▶ Quels sont les critères de recrutement et d'évaluation pour les postes de dirigeants ?
- ▶ Les annonces de poste pour les postes dirigeants incluent-elles une sensibilisation au genre ?



Stratégies et actions possibles sur les positions dirigeantes et le genre (Voir aussi **Fiche 7** : RSE).

1 – Au niveau de l'entreprise

Les actions doivent viser à réduire les principales **barrières auxquelles les femmes font face** et augmenter le nombre de femmes en position de management, soit :

- ▶ faciliter la gestion de la « double charge » des femmes : établissement de garderies, introduction d'horaires flexibles, congés maternité, etc. ;
 - ▶ encourager les femmes à se promouvoir et à postuler à des postes de dirigeantes : formation en compétences spécifiquement dédiées aux femmes ;
 - ▶ identifier des femmes « modèles » et encourager, promouvoir le mentorat et le réseautage interne entre les femmes cadres supérieurs et les jeunes professionnelles.
- Des actions doivent aussi être mises en place **au niveau de l'entreprise, de ses employés et ses dirigeants** :
- ▶ créer des plans de carrière sensibles au genre ;
 - ▶ introduire de nouveaux critères de valorisation des carrières, autres que l'ambition et la compétitivité considérées comme des qualités masculines (Duflo, 2006)¹²¹ ;
 - ▶ sensibiliser sur les préjugés éventuels au sein de l'entreprise et mettre en place des mesures pour les réduire ;
 - ▶ mettre en place un objectif d'intégration du genre ainsi qu'un suivi des progrès genre et communiquer sur les résultats ;
 - ▶ démontrer l'engagement et la volonté des dirigeants au sein de l'entreprise.

¹²¹ Duflo E., 2006, La femme et le plafond de verre, Libération, 27 novembre 2006.



Dialogue politique pour encourager la diversité genre dans les conseils d'administration : Indonésie

En collaboration avec le Chapitre indonésien des directeurs d'entreprise femmes, le Centre d'Études sur la gouvernance de l'Université d'Indonésie et la Business School IPMI, la SFI a organisé une table-ronde nationale, la première, sur le rôle des femmes dans les conseils d'administration. Le programme

comportait un débat sur les facteurs culturels, sociaux et économiques empêchant les femmes d'entrer dans les conseils. Cette table-ronde était la première d'une série d'initiatives de sensibilisation et de renforcement des compétences dans le domaine du dialogue politique.

Source: IFC, 2014.¹²²

2 – Au niveau national

► Encourager l'emploi à temps plein des femmes : Adams et Kirchmaier (2014)¹²³ ont montré que les pays avec une plus grande participation des femmes à l'emploi à temps plein ont plus de femmes au sein des positions dirigeantes.

► Analyser l'opportunité d'introduire des quotas ou un code de conduite incluant le genre pour le recrutement au niveau des positions dirigeantes¹²⁴. Certains pays ont introduit des objectifs de diversité de genre et de promotion des femmes dans les conseils d'administration, comme en Grande-Bretagne, en Norvège et en Allemagne. La création d'une base de données de femmes potentiellement nommables (« papables ») au sein des conseils d'administration est aussi souvent recommandée pour augmenter la visibilité et offrir un *pool* de candidates potentielles. Comme le montre l'expérience menée en Suisse, cette base de données doit être accompagnée par des efforts de communication.

► Analyser l'opportunité de mettre en place ou de soutenir des initiatives ou labels récompensant des entreprises engagées dans l'égalité professionnelle femmes-hommes, comme il en existe en France, « Égalité », ou en Suisse « Equal-Salary », « Famille&Profession », par exemple.

► Inclure des modules de « déconstruction des stéréotypes » dans l'éducation et la formation professionnelle : ceux-ci concernent les métiers hommes et femmes, mais aussi le partage des tâches domestiques et familiales.

► Communiquer sur les bénéfices de l'inclusion genre et la mixité en général et au sein des positions dirigeantes en particulier.

Les étapes d'une stratégie genre devraient inclure :

- la formulation d'une proposition de valeur claire concernant le genre, avec des objectifs ;
- une bonne compréhension de la situation actuelle, en termes de statistiques et d'état d'esprit, avec une analyse des causes ;
- la définition d'une stratégie, avec 1-2 projets phares pour clairement marquer l'engagement ;
- un suivi rigoureux, suivi dont les résultats doivent être régulièrement communiqués ;
- continuellement former et informer, sur la base d'un programme de changement institutionnel. Régulièrement chercher à vérifier, voire modifier les états d'esprit et lutter contre les stéréotypes.

¹²² IFC, 2014, Corporate Governance Women on Boards, Factsheet, April 2014.

¹²³ Adams R. B., et Kirchmaier T. 2014, Barriers to boardrooms, ECGI Finance Working Paper No 347/2013 ; Asian Finance Association (AsFA) 2013 Conference.

¹²⁴ Adams et Kirchmaier (2014) montre que les deux mesures peuvent être effectives.

SECTION 3

FICHES PRATIQUES : POUR EN FAIRE PLUS...

Cette section comprend les fiches suivantes :

3.1. Dialogue avec la contrepartie et les autres partenaires

Fiche 9 : Les 13 bonnes raisons d'intégrer le genre dans les projets d'appui au secteur privé, d'entrepreneuriat et d'inclusion financière – p. 64

Fiche 10 : Comment s'y prendre avec la contrepartie et les partenaires ? – p. 66

Fiche 11 : Scorecard microfinance : un outil de dialogue – p. 69

Fiche 12 : Résistances potentielles du partenaire : des pistes – p. 71

Fiche 13 : Identification d'alliés, de partenaires et de parties prenantes sur le genre – p. 72

Fiche 14 : Éléments de TdR pour une analyse de la « capacité genre de la contrepartie » dans l'étude de faisabilité – p. 73

3.2. Clés pour une analyse genre

Fiche 15 : Étapes de l'analyse genre lors de l'identification et l'instruction de projet – p. 76

Fiche 16 : Questions et données pour l'analyse genre, par étape – p. 78

Fiche 17 : Indicateurs pour l'analyse genre du contexte – p. 80

3.3. Identification, instruction projet et genre

Fiche 18 : Questions clés lors de l'identification et de l'instruction : suggestions – p. 82

Fiche 19 : Lien entre l'analyse genre et les objectifs du projet – p. 86

Fiche 20 : Études de faisabilité ou complémentaires du projet – p. 87

Fiche 21 : Budget du projet et genre – p. 88

Fiche 22 : Gouvernance de projet et genre – p. 90

Fiche 23 : Indicateurs de projet AFD – p. 91

3.4. Exécution du projet et prise en compte des enjeux de genre

Fiche 24 : Questions clés lors de la supervision – p. 94

3.5. Évaluation *ex post* et genre

Fiche 25 : Questions clés lors de l'évaluation – p. 96

Fiche 26 : Argumentaires pour une évaluation *ex post* – p. 97

Fiche 27 : Rédaction des TdR d'évaluation *ex post* – p. 98

Fiche 28 : Capitalisation des bonnes pratiques – p. 100

3.6. Benchmark de pratiques d'intégration du genre

Fiche 29 : Pratiques d'intégration du genre de bailleurs : généralités et best practices – p. 102

Fiche 30 : SFI, BM et KfW – p. 103

Fiche 31 : Exemples de boîtes à outils de partenaires bailleurs – p. 105

3.7. Ressources genre pour en savoir plus...

Fiche 32 : Bases de données et références – p. 106

Fiche 33 : Définitions de base – p. 110

Fiche 34 : Cadre d'analyse économique genre – p. 112

Fiche 35 : Modèle « écologique social » (*social ecological model*) – p. 113

3.1. DIALOGUE AVEC LA CONTREPARTIE ET LES AUTRES PARTENAIRES



LES 13 BONNES RAISONS D'INTÉGRER LE GENRE DANS LES PROJETS D'APPUI AU SECTEUR PRIVÉ, D'ENTREPRENEURIAT ET D'INCLUSION FINANCIÈRE

Il existe un grand nombre de raisons d'intégrer les enjeux de genre dans les projets et activités liés au secteur privé, à l'entrepreneuriat et à l'inclusion financière (liste non exhaustive) :

1. Les femmes ont moins accès aux produits financiers et d'assurance et aux activités de renforcement de capacités que les hommes. Il y a donc un segment qui peut se révéler commercialement porteur (expérience de la microfinance). Il faut rappeler que les femmes contrôlent 70 % ou plus des dépenses de consommation.

2. Les enquêtes socioéconomiques indiquent que les ménages ne sont pas exclusivement dirigés par des hommes, alors que certaines statistiques n'en tiennent pas compte. Le pourcentage de femmes cheffes de ménage varie énormément selon les pays et les régions. À cela s'ajoutent les ménages officiellement dirigés par des hommes, mais *de facto* gérés par des femmes, notamment en lien avec l'émigration de travail de certains hommes. Les préférences des femmes concernant la gestion du ménage diffèrent de celles des hommes, en particulier au sein de sociétés connaissant de grands écarts de genre (Sharma, 2003)¹²⁵.

3. Les femmes représentent un marché du travail sous-exploité : les femmes constituent la moitié de la population mondiale et représentent 40 % de la main-d'œuvre (Otope, 2014)¹²⁶.

4. La responsabilité des tâches domestiques et familiales incombe en général aux femmes¹²⁷. Le temps et l'énergie investis pour ces tâches le sont aussi majoritairement par les femmes. Par exemple en Inde, les tâches domestiques et familiales représentent 354 minutes/jour pour les femmes contre 36 pour les hommes (Budlender, 2008)¹²⁸. La disponibilité en temps et en énergie ainsi que la distribution de ce temps au sein des journées pour des activités en dehors du ménage (emploi, formation, entreprise propre, accès aux services) diffèrent entre les femmes et les hommes.

5. La contribution des femmes au sein de l'économie est généralement sous-estimée et invisible. Selon une étude sur l'utilisation du temps, effectuée dans 12 pays de l'OCDE dans les années 1990, les tâches domestiques et familiales représenteraient entre 35 et 55 % du PIB (Charmes et Unni, 2004)¹²⁹. Une amélioration de l'efficacité du secteur domestique et familial permettrait de libérer du temps et de l'énergie des femmes pour d'autres activités, plus satisfaisantes.

6. Les domaines d'activités des entreprises « femmes » sont souvent différents de ceux des hommes. Les besoins en produits financiers et en renforcement de capacités sont donc différents.

7. L'innovation sociale, financière ou technique, n'est pas neutre concernant le genre. Les nouvelles technologies (TIC, techniques de transformation, etc.), les nouveaux produits financiers et d'assurances, les nouvelles méthodes de commercialisation et/ou de management, etc. ne seront pas perçus de la même manière par les femmes que par les hommes. Les deux groupes de population ne disposeront pas de possibilités d'appropriation de même niveau.

8. Les femmes et les hommes utilisent leur revenu (migration, salaire, bénéfice d'entreprise) de manière différente. Les femmes investissent une plus grande partie de leur revenu ou salaire dans le bien-être des membres de la famille que les hommes (OCDE, 2008)¹³⁰, condition de base pour le développement. L'impact d'une augmentation de revenu sur le bien-être des membres de la famille est plus grand chez les femmes que chez les hommes. Une augmentation des revenus des mères a un effet jusqu'à 20 fois plus élevé sur le statut nutritionnel des enfants que la même augmentation des revenus des pères (Thomas, *et al.*, 2003)¹³¹.

¹²⁵ Sharma M., 2003, Microfinance, In : Quisumbing A.R. (Eds), 2003, Household decisions, gender, and development, A synthesis of recent research, IFPRI, <http://www.focusintl.com/GD006-Household%20Decisions,%20Gender,%20and%20Development%20-%20IFPRI.pdf>

¹²⁶ Otope N., 2014, Guide sur les questions de genre dans les politiques de l'emploi et du marché du travail, Vers l'émancipation économique des femmes et l'égalité des sexes. BIT, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_342577.pdf

¹²⁷ Il existe peu de statistiques et d'études par pays sur ce sujet. 67 % des ménages en Suisse indiquent que la responsabilité est attribuée aux femmes selon l'Office Fédéral de la Statistique, 2013, Égalité entre femmes et hommes, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/02.html>

¹²⁸ Budlender D., 2008, The Statistical Evidence on Care and Non-Care Work across Six Countries, Programme on Gender and Development, Paper No. 4, UNRISD, Geneva.

¹²⁹ Charmes, J. and J., Unni (2004), "Measurement of work", in G. Standing and M. Chen eds., Reconceptualising Work, International Labour Organization, Geneva.

¹³⁰ OCDE 2008 Gender and Sustainable Development, <http://www.oecd.org/social/40881538.pdf>

¹³¹ Thomas, D., Beegle K., and Frankenberg E., 2003. "Labor market transitions of men and women during an economic crisis: Evidence from Indonesia." Chapter 3 in B. Garcia, R. Anker and A. Pinnelli (eds.) Women in the labour market in changing economies: Demographic issues, Oxford University Press, pp. 37-58.

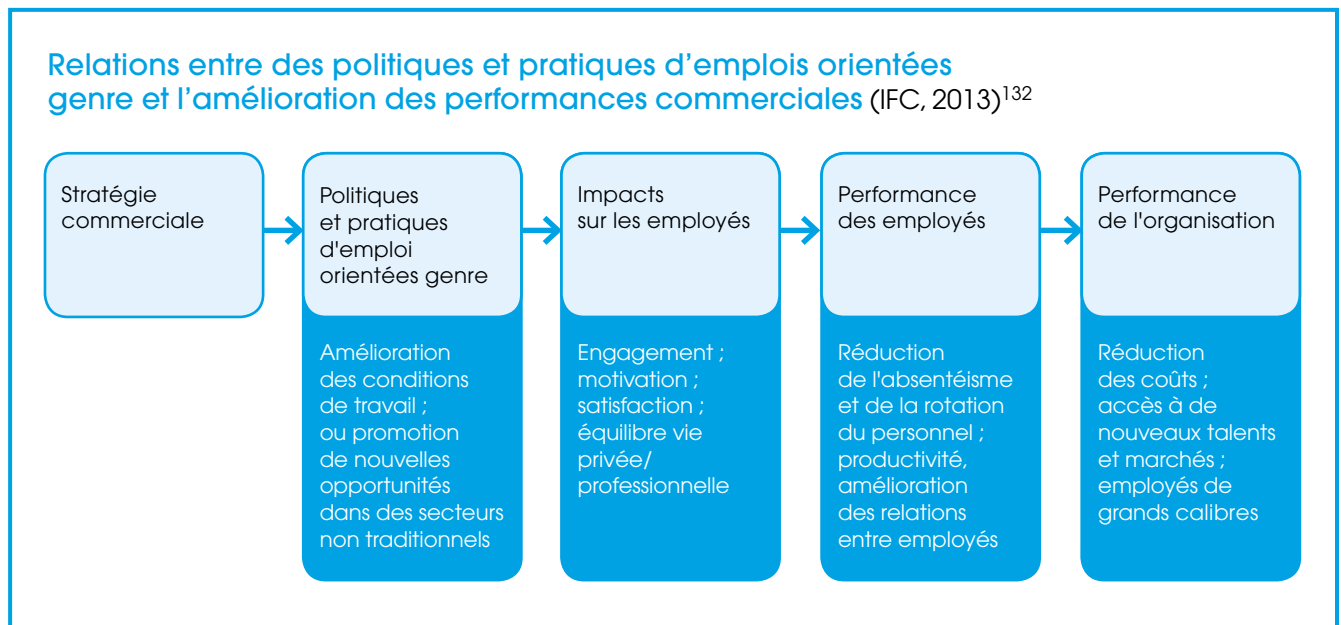
9. Les femmes sont généralement responsables des tâches familiales, dont la charge des enfants. Une amélioration de leurs compétences peut aussi s'appliquer à la gestion domestique et familiale. Et surtout, une amélioration de leurs capacités économiques tend à se traduire par une volonté d'offrir une meilleure éducation à leurs enfants. Cela influe sur les capacités des futures générations, autant des hommes que des femmes, mais aussi sur les perceptions des membres des communautés sur les rôles des femmes au sein des ménages comme de la société.

10. L'augmentation du revenu des femmes (et/ou la réduction de disparités des revenus entre femme et homme d'un ménage) comme de leurs compétences peut aussi avoir un effet bénéfique sur le pouvoir de négociation de la femme au sein du ménage, sur l'émancipation des femmes en général et sur leur engagement social, économique et politique.

11. Les femmes et les hommes ont des savoirs, des compétences et des comportements différents. Cette diversité contribue de manière positive aux prises des décisions au niveau des équipes et des entreprises : efficacité, productivité, relations entre employés, absentéisme, corruption, etc.

12. Les décisions concernant les objectifs et/ou activités de projet sont souvent le fait d'hommes alors qu'elles concernent la plupart du temps des hommes et... des femmes.

13. La formulation de politiques sectorielles et/ou nationales est la majeure partie du temps le fait d'hommes alors qu'elles vont s'appliquer, au présent et au futur, à des hommes et des femmes. Ceci est particulièrement important dans le cas de l'entrepreneuriat ; les entreprises « femmes » étant, dans une plus grande proportion que les entreprises hommes, dans le secteur informel.



¹³² Adapté de IFC, 2013, Investing in Women's Employment, http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/learning+and+adapting/knowledge+products/publications/publication_report_investinginwomensemployment



Savoir se préparer au dialogue avec la contrepartie (Antonowicz, 2015)¹³³

Parfois, le simple fait de poser la question de la disponibilité de données ventilées par sexe ou de la thématique genre permet de se rendre compte que la contrepartie et/ou les partenaires sont d'accord pour intégrer le genre, voire l'intègrent déjà !

Pour être convaincant, il faut... **être convaincu** ! Ne pas sous-estimer le langage « inconscient » : attitudes, comportement physique, manière d'amener le sujet (« je suis obligé » ou « il faut »). Faire attention aux termes utilisés, etc.

La question n'est pas de négocier, mais **d'impliquer la contrepartie et les partenaires**.

Engager la contrepartie sur les questions de genre et d'égalité genre peut être difficile, particulièrement lorsque ces dernières ne sont pas perçues comme une priorité ou lorsqu'elles sont sensibles en raison **des préjugés individuels et/ou des facteurs socio-culturels** qui les sous-tendent.

La marge de manœuvre ou le niveau d'implication du/des partenaires peut varier selon le type de partenaire (État, ONG, institution financière privée ou publique, collectivité publique, etc.), le type de financement, le pays et... le positionnement de l'AFD. Un des facteurs le plus important reste néanmoins l'attitude de la personne déléguée par l'institution partenaire !

Tout changement implique des réactions ! Certaines peuvent être positives, d'autres moins... Certaines personnes seront donc plus ou moins résistantes aux changements ! L'introduction du genre peut, dans certains cas, être plus « difficile » du fait qu'elle touche des valeurs sociales intériorisées, ce qu'un projet d'introduction d'un nouveau logiciel ou d'une nouvelle route ne fait pas...

Tout changement prend du temps : c'est un processus. Il faut donc ne pas hésiter à communiquer, communiquer et communiquer...

Identification et instruction : comment s'y prendre (propositions)

- ▶ Se préparer au dialogue: disposer d'un argumentaire court sur l'importance et la pertinence du genre dans le secteur et/ou des exemples de projets similaires intégrant le genre.
- ▶ Demander à la contrepartie de formuler sa perception du thème de l'égalité des sexes dans le secteur/sous-secteur sur la base de données quantitatives et qualitatives. Utiliser la scorecard en tant que porte d'entrée.
- ▶ Rencontrer les acteurs travaillant sur le genre dans le secteur (points focaux, cellules, bailleurs, ONG) et développer des alliances.
- ▶ Identifier les besoins potentiels de la contrepartie/maître d'ouvrage en renforcement de capacités pour mener à bien les objectifs genre et inclure un volet renforcement des capacités dans le projet.
- ▶ Impliquer la contrepartie dans l'ensemble des études préliminaires se rapportant au genre
- ▶ Développer les indicateurs du projet avec la contrepartie – l'intégration des indicateurs genre et la ventilation par sexe de l'ensemble des indicateurs du projet feront ainsi partie du travail de renforcement des capacités genre de la contrepartie.
- ▶ Dialoguer sur les régions cibles et prioritaires en fonction des données sur le genre.
- ▶ Montrer à la contrepartie que les activités liées au genre (actions spécifiques, composante, méthodologie appliquée transversalement) auront des impacts positifs sur le renforcement des capacités en général (planification, suivi/évaluation, etc.).
- ▶ Inspirer la contrepartie en donnant des exemples de projets/stratégies mis en œuvre ailleurs.
- ▶ Faire le lien avec les stratégies nationales pertinentes sur le genre, ou les engagements en matière de droits internationaux : le projet peut-il être une opportunité pour le pays/la contrepartie de se montrer proactif sur un aspect politiquement porteur.

¹³³ Adapté de Antonowicz L., 2015, Boîte à outils intégration du genre dans les projets éducation, formation professionnelle et emploi, AFD 2015.



Appui aux aides budgétaires sectorielles (ABS) : marge de manœuvre réduite pour l'AFD ? (Antonowicz, 2015)¹³⁴

Dans ce cas, les points d'entrée principaux sont :

► **La négociation des indicateurs au moment de l'instruction et de la FIP** : choisir des indicateurs de résultats et d'impact plutôt que des indicateurs d'inputs et de réalisation ; au-delà des indicateurs d'accès, choisir des indicateurs de réussite (augmentation de revenus, exportation ou non, diplômes, taux de remboursement, etc.) ; identifier des cibles réalistes spécifiques pour les femmes.

► **La demande d'une analyse des résultats sensibles au genre lors des revues sectorielles annuelles** : a) questionner les progrès/absences de progrès sur les indicateurs de performance ; b) s'interroger sur l'adéquation des activités par rapport à l'analyse

du problème ; c) s'interroger sur l'absence de certaines stratégies ; d) pointer le manque de cohérence entre le discours et les données ; e) dialoguer sur la qualité de l'information produite lorsque les leviers sont restreints.

► **L'intégration de changements dans la planification annuelle** afin de répondre aux analyses effectuées lors de la revue annuelle et à l'inadéquation possible entre les activités, les problèmes et les cibles approuvées.

► **Le plaidoyer commun avec d'autres bailleurs** pour avoir plus de poids dans les discussions.

Lorsque les thématiques sont sensibles

Il est parfois difficile d'aborder certaines questions dans certains pays ou certaines entreprises/institutions – mais l'on peut toujours trouver un point d'entrée qui permette de faire avancer le débat, même lentement, sur le genre et les inégalités. Exemples de stratégies possibles :

► **Développer des alliances avec d'autres bailleurs ou les agences onusiennes** pour mieux mutualiser les informations sur les résistances, harmoniser les messages et activités de plaidoyer, engager le pays/la contrepartie de façon stratégique sur la question.

► **Identifier les champions défendant la thématique concernée sur lesquels s'appuyer** parmi les partenaires, les ONG, les organisations de la société civile, les médias, le secteur privé et y compris à l'intérieur du gouvernement, des groupes parlementaires et de la contrepartie.

► **Utiliser les journées internationales et les événements internationaux** comme un point d'entrée pour organiser des débats, des réunions de sensibilisation.

► **Organiser des journées « genre + thématique spécifique » sur le thème au niveau national** rassemblant des participants de tous bords dans un but prospectif, d'analyse des enjeux et de partage d'expérience.

¹³⁴ Antonowicz L. 2015, Boîte à outils intégration du genre dans les projets éducation, formation professionnelle et emploi, AFD 2015.

Analyse et renforcement des capacités genre de la contrepartie ou de l'assistance à maîtrise d'ouvrage

- ▶ S'assurer que la contrepartie prenne part à certaines des activités de l'étude de faisabilité portant sur le genre afin de contribuer à la formulation des problèmes et des solutions possibles.
- ▶ Commissionner un audit genre ou une analyse des capacités de la contrepartie pour identifier les forces, les faiblesses et les besoins en renforcement des capacités.
- ▶ Suggérer à la contrepartie de faire une demande d'accompagnement spécifique aux aspects de genre.
- ▶ Soutenir la nomination et formation d'un point focal ou d'une cellule genre.
- ▶ Développer des modules de formation genre pour la contrepartie.
- ▶ Organiser des formations sur le genre pour le personnel de la contrepartie/l'assistance à la maîtrise d'ouvrage (AMO)
- ▶ Identifier des champions au sein de la contrepartie pour faire le relais sur le genre et pousser les activités de la sous-composante genre.
- ▶ Fournir une expertise genre pour la mise en œuvre des aspects genre du projet.

Dans tous les cas, il est important que cette démarche soit faite au moment de la faisabilité, ce afin d'anticiper les besoins de renforcement suffisamment en amont et de les inscrire budgétairement (soit sur le budget de l'institution, soit dans un volet « Renforcement des capacités », spécifique au genre ou non).

La scorecard microfinance est utilisée lors de la phase d'identification afin d'obtenir des informations sur les performances extra-financières de la contrepartie. Selon Kere (2014)¹³⁵, cet outil est essentiellement utilisé pour l'analyse de la politique RSE de l'IF et le peu de

données ventilées par sexe disponibles restent très peu utilisées. La scorecard comprend certaines questions dans lesquelles le genre est introduit (voir le tableau ci-dessous). **Ces questions sont d'excellentes portes d'entrée pour un dialogue sur le genre !**

VOLETS DE LA SCORECARD MICROFINANCE, QUESTIONS ET THÉMATIQUES GENRE Y AFFÉRENTS (Adapté de Kere, 2014)¹³⁶

VOLET SCORECARD	QUESTIONS SCORECARD	THÉMATIQUES GENRE Y AFFÉRENTS
Identification de l'IMF	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nombre de prêts/emprunteurs par genre 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Inclusion financière
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Segment de la clientèle ciblée (femmes, adolescents, urbain/rural...). ▶ Objectif de développement poursuivi par l'IMF (inclusion financière, réduction de la pauvreté, (...), égalité des genres et autonomisation des femmes etc.). ▶ Nombre de femmes siégeant au conseil d'administration. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Inclusion financière ▶ Entrepreneuriat ▶ RSE
Ciblage	-	-
Services	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Fourniture de services non financiers (formation au leadership, éducation aux droits des femmes, soutien psychologique aux femmes victimes de violences, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Inclusion financière ▶ Renforcement des capacités ▶ RSE
Protection des clients	-	-
Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nombre de femmes parmi les employés/agents de crédits/cadres/salariés à long terme. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ RSE
Environnement	-	-
Équilibre social-financier	-	-

¹³⁵ Kere A., 2014, Guide d'intégration du genre dans les projets de la Division IFP, 11/09/2014.

¹³⁶ Adapté de Kere A., 2014, Guide d'intégration du genre dans les projets de la Division IFP, 11/09/2014.

Une fois que les différentes questions de la scorecard ont été étudiées :

- ▶ un dialogue sur le genre peut s'ensuivre avec le partenaire ;
- ▶ les données peuvent être utilisées par le partenaire comme valeurs de référence (*baseline*) ainsi que pour un suivi sur l'évolution du genre au sein de l'entreprise ;

▶ des objectifs incluant le genre au sein de l'entreprise partenaire peuvent être formulés, sur la base de ces valeurs de référence ;

▶ ces données peuvent aussi être utilisées pour un suivi des projets au sein de l'AFD comme pour des études d'impacts et la formulation d'une stratégie genre plus détaillée, basée sur les expériences.



Scorecard du groupe de la Banque mondiale

La Banque mondiale, comme la SFI, utilisent la scorecard d'entreprise¹³⁷, adoptée en 2013 par le groupe de la Banque mondiale. Cette scorecard sert à suivre la stratégie adoptée en même temps, soit : i) éliminer la pauvreté extrême en réduisant le pourcentage de personnes vivant avec moins de 1,25 US\$ par jour à 3 % d'ici à 2030 et, ii) promou-

voir le partage des richesses en soutenant la croissance des revenus des 40 % de la population situés en bas de l'échelle dans tous les pays. La scorecard est structurée en trois éléments du suivi des résultats et de la performance : i) objectifs et contexte de développement, ii) résultats et iii) performance.

¹³⁷ Groupe de la Banque mondiale, 2014, Corporate Scorecard, Avril 2014, http://siteresources.worldbank.org/CSCARDEXT/Resources/2014_WBG_corporate_scorecard_e-version.pdf

Il est courant pour une contrepartie et/ou son délégué de se montrer réticent(e/s) à intégrer le genre car ce processus est souvent vécu comme une contrainte additionnelle imposée de l'extérieur. Il est donc important de bien penser la manière d'aborder le sujet avec la contrepartie, de préférence dès les premiers contacts entre l'Agence et le partenaire.

SOURCES DE RÉSISTANCES ET PISTES DE SOLUTIONS

(Adapté de Crole-Rees., 2012 et Antonowicz, 2015)¹³⁸

SOURCES DE RÉSISTANCES	PISTES DE SOLUTIONS
Manque de temps, d'intérêt et en dehors des responsabilités professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mise à disposition de ressources adéquates pour soutenir le changement organisationnel. ▶ Redéfinition des profils de postes en faisant du genre une partie intégrante des responsabilités (ceci ne peut être qu'une proposition vu la souveraineté de la contrepartie). ▶ Intégrer des indicateurs genre dans le suivi-évaluation.
Manque de connaissance ou de compréhension sur la façon dont le genre peut être pertinent pour le secteur du projet	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Toujours présenter des analyses contextuelles avec des données ventilées par sexe. ▶ Analyser la situation d'inclusion du genre avec la contrepartie. ▶ Organiser des formations, circulations d'information ; construire un argumentaire basé sur des exemples concrets.
Contrepartie réfractaire	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Construire un argumentaire fondé sur des exemples concrets. ▶ Chercher à développer des alliances avec d'autres acteurs dans le pays, ministère de la Femme, société civile. ▶ Proposer à la contrepartie une composante de renforcement des capacités.
Surcoût	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Prévoir une ligne de budget pour des actions spécifiques genre et/ou femmes (selon). ▶ Mentionner les bénéfices à court et long terme de l'initiative genre (voir par exemple l'encadré « Relations entre des politiques et pratiques d'emplois orientées genre et l'amélioration des performances commerciales »).
Ethnocentrisme	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ramener la discussion dans le cadre des politiques du pays, ce qui implique l'existence de profils genre pays. ▶ Utiliser l'argument de l'efficacité des projets et des bénéfices économiques.
Manque de confort personnel (par rapport à sa situation personnelle)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Argumenter en faveur du développement et des accords internationaux. ▶ Présenter des résultats d'analyses économiques.

¹³⁸ Adapté de Crole-Rees A., 2012, Understanding gender integration in agricultural research, Memo, Mission GFAR-FAO, et Antonowicz L., 2015, Boîte à outils intégration du genre dans les projets éducation, formation professionnelle et emploi, AFD 2015.

IDENTIFICATION D'ALLIÉS, DE PARTENAIRES ET DE PARTIES PRENANTES SUR LE GENRE

De plus en plus d'institutions, publiques et privées, ont introduit la dimension genre au sein de leur institution comme dans leurs opérations. Pour identifier des alliés ou partenaires :

- ▶ s'informer du paysage relatif au genre au niveau national ainsi que des approches genre mises en place par les bailleurs dans le pays (voir les **profils genre pays**) ;
- ▶ identifier le paysage institutionnel du projet spécifique ;
- ▶ rechercher des alliés et partenaires potentiels (voir tableau suivant).

EXEMPLES D'ALLIÉS, PARTENAIRES ET PARTIES PRENANTES GENRE POTENTIELS

(Adapté de Buchy, 2015)¹³⁹

THÈMES	EXEMPLES
Entrepreneuriat / PME	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Associations de femmes entrepreneurs (BPW, ...), productrices agricoles, commerçantes. ▶ Réseaux informels de femmes entrepreneurs. ▶ Points focaux. ▶ Ministère des Finances, du Commerce, de l'Industrie (et de l'Entrepreneuriat). ▶ Chambres de commerce et d'industrie. ▶ Ministère de la Femme. ▶ Chambres de commerce. ▶ Autres bailleurs ou ONG ayant des activités liées à l'entrepreneuriat/PME. ▶ Universités.
Finance	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Associations faitières de tontines (ou caisses femmes). ▶ Associations d'IMF. ▶ Associations de banques (ou banquiers/-ères) ▶ ONG ayant des projets en lien avec les produits et services financiers. ▶ Ministères des Finances, de la Femme. ▶ Association de consommateurs. ▶ Universités.
Certification	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ONG ayant des projets en lien avec la production, le soutien à la certification, etc. ▶ Entreprises d'audits et de certification. ▶ Association d'auditeurs.
Production agricole	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Associations de productrices. ▶ Centres de recherche. ▶ ONG ayant des projets genre et/ou avec des femmes. ▶ Ministères de l'Agriculture, de la Femme. ▶ Universités.

...

¹³⁹ Adapté de Buchy M., 2015, Boîte à outils agriculture, développement rural et biodiversité, AFD.

...

THÈMES	EXEMPLES
Transformation agricole	<ul style="list-style-type: none">▸ Associations de femmes transformatrices.▸ Associations d'industriels en agriculture.▸ Ministère de l'Industrie.▸ ONG ayant des projets liés à l'augmentation de valeur ajoutée, à la transformation agricole...
Exportation	<ul style="list-style-type: none">▸ Ministère du Commerce.▸ Chambres de commerce.▸ Associations d'exportateurs(trices).▸ ONG ayant des projets liés à l'exportation de produits agricoles.
Formation	<ul style="list-style-type: none">▸ Ministères de la Formation, de la Femme.▸ Centres de formation.▸ Associations de femmes entrepreneurs, productrices agricoles, commerçantes, etc.▸ Chambres de commerce.▸ Universités.
RSE	<ul style="list-style-type: none">▸ Observatoires et plateformes.▸ Référent RSE des entreprises.▸ Entreprises d'audit.▸ Syndicats.

ÉLÉMENTS DE TDR POUR UNE ANALYSE DE LA « CAPACITÉ GENDRE DE LA CONTREPARTIE » DANS L'ÉTUDE DE FAISABILITÉ

Les éléments présentés ci-après sont à modéliser et à adapter en fonction du type d'institution. Dans certains cas l'analyse devra couvrir à la fois le niveau central, les niveaux décentralisés et les établissements.

Objectif général : Évaluer la capacité genre de l'(des) institution(s) impliquées dans la mise en œuvre du projet.

Objectifs spécifiques : Évaluer selon une approche participative la capacité genre existante ainsi que la capacité potentielle de l'institution X à travers l'analyse :

1. des données sexo-spécifiques disponibles pour l'institution, y compris :

2. des capacités : (i) humaine, (ii) matérielle, (iii) de stratégie, coordination et communication, (iv) financière, (v) de gestion, planification, mise en œuvre et suivi-évaluation.

Le consultant utilisera les éléments du tableau ci-dessous comme base de son cadre d'analyse et les modifiera selon les besoins, le contexte et son expérience dans le domaine.

CAPACITÉS ET POINTS À EXPLORER DANS L'ÉTUDE DES CAPACITÉS GENDRE DE LA CONTREPARTIE (Antonowicz, 2015)¹⁴⁰

CAPACITÉS	POINTS À EXPLORER DANS L'ÉTUDE
Capacité humaine	<ul style="list-style-type: none"> Points focaux genre : rôle, statut, disponibilité, pouvoir décisionnel. Disponibilité d'une expertise genre interne ou externe sur des thématiques précises. Disponibilité d'une expertise genre interne ou externe pour des formations genre. Existence de champions pour le genre (personnes défendant l'égalité des sexes). Personnel formé sur les questions et les enjeux de genre.
Capacité matérielle	<ul style="list-style-type: none"> Toilettes séparées et propres pour les femmes et les hommes. Environnement sécurisé. Localisation de l'établissement (services à proximité, etc.). Outils méthodologiques disponibles comme des modules de formation sur le genre. Matériel pédagogique libre de stéréotypes et sensible au genre (manuels, posters, etc.).
Capacité de stratégie, coordination et communication	<ul style="list-style-type: none"> Proactivité et engagement de l'institution sur les questions de genre et d'inégalités au sens large (sur la base d'activités concrètes). Volonté de l'équipe dirigeante de faire face aux questions de genre (discours et activités préliminaires sur le genre). Existence d'une politique vs. stratégie spécifique sur le genre. Code de conduite/code d'éthique, charte ou règlement intérieur. Politique claire sur les violences, y compris physiques, psychologiques et sexuelles ? Politique de non-discrimination ? Les instances de gouvernance favorisent-elles la participation des hommes et des femmes ? aussi au sein de la direction ? Capacité de développement de partenariats et d'alliances stratégiques sur le genre. Capacité de coordination d'acteurs et parties prenantes internes et externes sur les questions de genre. Publications et outils de communication reflétant les questions et enjeux de genre (présentation de données sexo-spécifiques, des enjeux, etc.). Capacité de plaidoyer sur le genre auprès des parties prenantes internes et externes Capacité de partage de l'information pertinente pour les hommes et les femmes.



¹⁴⁰ Adapté de Antonowicz L., 2015, Boîte à outils intégration du genre dans les projets éducation, formation professionnelle et emploi, AFD 2015.

...

CAPACITÉS	POINTS À EXPLORER DANS L'ÉTUDE
<p>Capacité financière</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Budget spécifique pour des activités genre. ▶ Budgets spécifiques pour des activités innovantes ayant un impact positif sur la réduction des inégalités, y compris des inégalités de genre.
<p>Capacité de planification, mise en œuvre et S&E</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Programmes et plans d'action comprenant des objectifs genre et des activités spécifiques pour réduire les inégalités de genre et promouvoir l'autonomisation des femmes. ▶ Expérience de mise en œuvre d'activités/composantes genre. ▶ Capacité d'exécution des projets/activités à tous les niveaux de l'institution (central, décentralisé, réseau, etc.). ▶ Capacité de mobilisation des ressources humaines nécessaires. ▶ Désagrégation systématique des données par sexe. ▶ Culture de l'évaluation des activités avec un prisme genre.

3. Des facteurs contraignant et des facteur facilitant la promotion de l'égalité femmes-hommes aux niveaux : **institutionnel** (environnement politique et socioéconomique dans lequel l'unité d'analyse opère), **organisationnel** (caractéristiques de l'unité d'analyse qui facilitent ou entravent la capacité genre) et **individuel** (compétences individuelles).

4. Des besoins et priorités de renforcement de la capacité sur les enjeux de genre, de façon générale, et en particulier pour la mise en œuvre du projet.

5. Des partenariats stratégiques possibles pour le genre en général et pour la mise en œuvre de la composante genre du projet.

6. Des bonnes pratiques et leçons apprises en matière de renforcement de la capacité genre dans des projets antérieurs ou similaires ou des institutions similaires.

Méthodologie : la méthodologie proposée sera **participative**. Elle s'attachera :

- ▶ à définir et à proposer une liste de répondants internes et externes à l'institution, y compris les bénéficiaires finaux du projet, hommes et femmes ;
- ▶ à élaborer un cadre analytique pour structurer le développement des outils de collecte des données ;
- ▶ à élaborer des outils participatifs de collecte de données quantitatives et qualitatives ;
- ▶ à établir un programme de collecte des données (échantillonnage, durée, etc.) ;
- ▶ à présenter la méthode d'analyse des données collectées ;
- ▶ à présenter le processus de validation des résultats et des recommandations avec l'institution et l'AFD ;
- ▶ à proposer un calendrier de restitution.

3.2. CLÉS POUR UNE ANALYSE GENRE

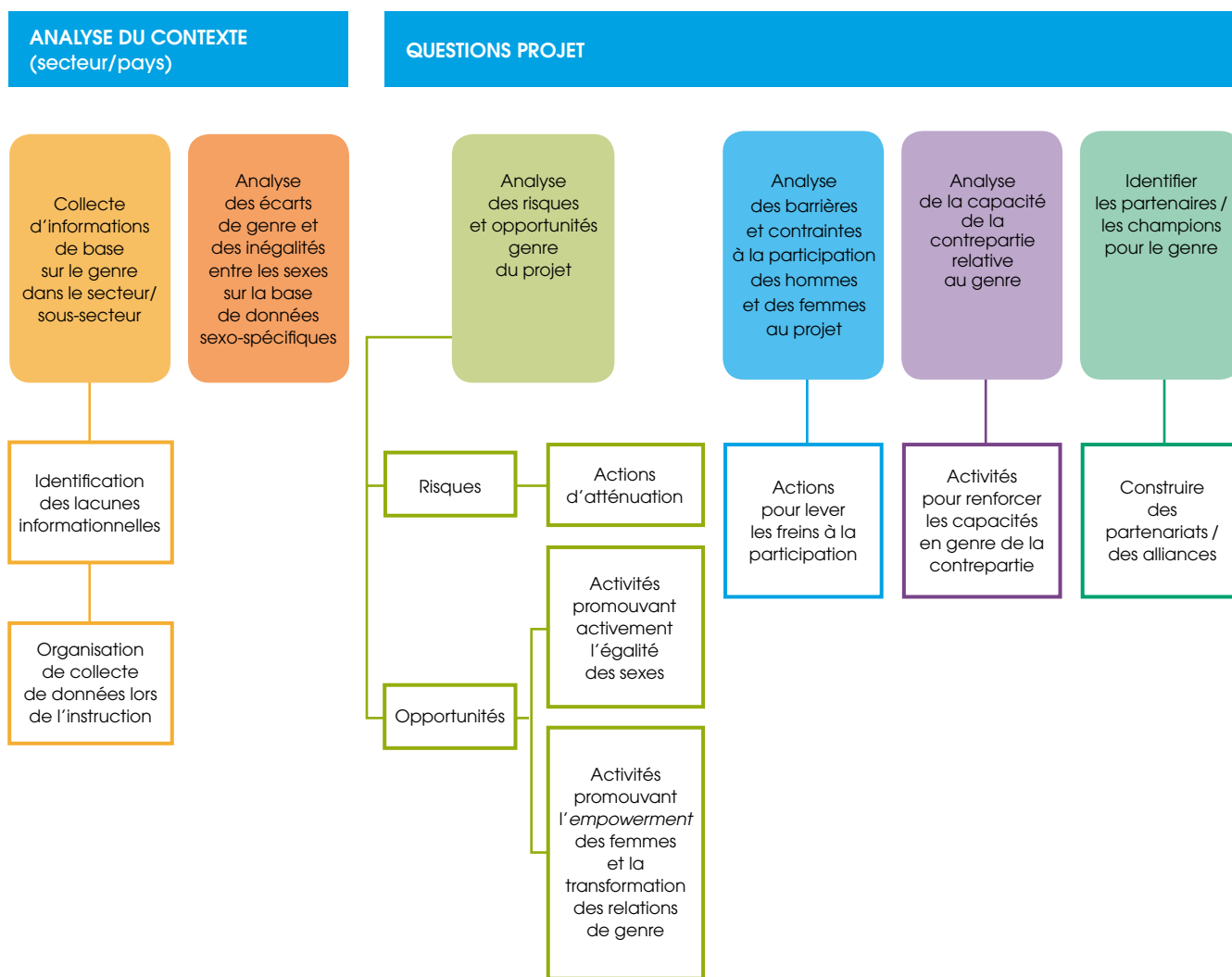


ÉTAPES DE L'ANALYSE GENRE LORS DE L'IDENTIFICATION ET DE L'INSTRUCTION DE PROJET¹⁴¹

Cette fiche présente les points d'application d'une analyse genre. Elle peut être utilisée par les chefs de projet et les personnels d'agence, durant la préparation des projets (phases d'identification et d'instruction).

Les différents types d'analyses proposés dans cette fiche peuvent se faire successivement ou en parallèle ; **il n'y a pas d'ordre chronologique précis à suivre pour leur réalisation.**

ANALYSE DU GENRE AU COURS DES PHASES D'IDENTIFICATION ET D'INSTRUCTION



¹⁴¹ Adapté de Antonowicz L., 2015, Boîte à outils intégration du genre dans les projets éducation, formation professionnelle et emploi, AFD 2015.

Intégration du genre dans le cycle du projet

Cette fiche explique quelles actions mener à quel moment pour intégrer le genre tout au long du cycle du projet AFD. Elle peut également servir pour le cycle de projet de DPO qui comprend les mêmes grandes étapes du cycle du projet.

COMITÉS ET DOCUMENTS	ACTIONS GENRE	FICHES GENRE	DILIGENCES E&S*
IDENTIFICATION			
<p>Fiche d'Identification de Projet (FIP)</p> <p style="text-align: center;">Comité d'Identification</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1^{er} questionnement sur le genre pour identifier <i>a priori</i> les enjeux (risques et opportunités) : diagnostic et analyse genre préalable. ▶ Début du dialogue avec la contrepartie sur l'intégration du genre dans le projet. ▶ Intégration du genre dans les études de diagnostic (faisabilité) pour avoir le contexte genre de départ (données désagrégées) et préciser les points et modalités d'intégration du genre dans le projet. <p>→ Finalisation de la FIP – Identification de la notation CAD-DD.</p>	<p>Fiche 2 : Clés pour une analyse genre</p> <p>Fiche 3 : Les questions clés lors de l'identification</p> <p>Fiche 10 : Engager la contrepartie sur le genre</p> <p>Fiche 6 : Notations marqueur CAD/Avis DD et exigences minimales</p> <p>Fiche 7 : Faire le lien entre l'analyse genre et les objectifs du projet</p> <p>Fiche 8 : Intégrer le genre dans les études de diagnostic, de faisabilité et les études complémentaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Évaluation E&S initiale (classement A, B+, B, C). ▶ Évaluation des enjeux de genre.
INSTRUCTION			
<p>Fiche de Présentation de Projet (FPP)</p> <p style="text-align: center;">Comité de crédit</p> <p>Note au Conseil d'Administration (NCA)</p> <p style="text-align: center;">Conseil d'Administration</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sur la base des résultats de la faisabilité et de la mission d'identification, déterminer : <ul style="list-style-type: none"> - les objectifs genre et les exigences minimales du projet ; - les indicateurs désagrégés pour le suivi de l'intégration du genre durant la mise en œuvre du projet. ▶ Poursuite du dialogue avec la contrepartie et avec les autres acteurs du projet. <p>→ Finalisation de la FPP – Confirmation de la notation CAD-DD.</p>	<p>Fiche 4 : Les questions clés lors de l'instruction</p> <p>Fiche 5 : Genre et diligences E&S</p> <p>Fiche 9 : Intégrer le genre dans le budget et la gouvernance du projet</p> <p>Fiche 10 : Engager la contrepartie sur le genre</p> <p>Fiche 11 : Identifier les alliés et partenaires à mobiliser sur le genre</p> <p>Fiche 12 : Les indicateurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ EIES/Évaluation E&S restreinte. ▶ CGES / PGES. ▶ Cadre de Politique de Réinstallation / Plan d'Action de Réinstallation / Plan Succinct de Réinstallation. ▶ Plan d'Action Genre.
EXÉCUTION			
<p>Convention</p> <p>Rapports de suivi d'exécution</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Suivi des indicateurs définis durant l'instruction : intégration du genre dans les rapports de suivi réguliers du projet/dans les missions de supervision. 	<p>Fiche 13 : Les questions clés lors de la supervision</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Clauses E&S des DAO. ▶ Engagements d'information E&S pour les rapports de suivi des PGES/PEES/PAR/Clauses E&S.
POST-ÉVALUATION			
<p>Rapport d'achèvement de Projet (RAP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Évaluation <i>ex post</i> des résultats obtenus en termes de genre, sur la base notamment des indicateurs définis durant l'instruction. 	<p>Fiche 14 : Les questions clés lors de l'évaluation <i>ex post</i></p> <p>Fiche 15 : Évaluation et capitalisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rapports de suivi E&S.

* Voir la boîte Genre et Diligences E&S pour plus de précisions.

FICHE 16

QUESTIONS ET DONNEES POUR L'ANALYSE GENRE, PAR ÉTAPE

Ces questions sont regroupées selon les étapes de la fiche précédente. Les éléments ci-dessous peuvent être facilement inclus dans des TdR d'études de faisabilité.

ANALYSE DU CONTEXTE

COLLECTE D'INFORMATIONS DE BASE SUR LE GENRE DANS LE SECTEUR/SOUS-SECTEUR

<p>Données sexo-spécifiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Indicateurs d'accès et de participation : finances (par type), foncier, chefs vs. cheffes d'exploitation ou d'entreprise, formation, etc. ▶ Niveau de vie. ▶ Indicateurs de la participation des tâches femmes/hommes à différents niveaux des filières.
<p>Documents législatifs et de politique...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ du secteur/sous-secteur relatif au genre ; ▶ des secteurs afférents comme la finance, le foncier, l'accès au crédit, la formation, l'accès aux intrants, l'entrepreneuriat, l'exportation, etc.
<p>Documents budgétaires</p>	<p>Information sur les budgets sensibles au genre :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ budget ciblant le genre ; ▶ budget visant l'équité dans l'accès aux ressources, services et sources de revenus.

IDENTIFICATION DES LACUNES INFORMATIONNELLES

ANALYSE DES ÉCARTS DE GENRE ET DES INÉGALITÉS ENTRE LES SEXES SUR LA BASE DES DONNÉES SEXO-SPÉCIFIQUES

<p>Comment expliquer les écarts genre et les inégalités entre les hommes et les femmes dans le secteur/ sous-secteur ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Niveau macro : Normes sociales, Politiques Exemples normes sociales : Attitudes culturelles, religieuses et sociales vis-à-vis de l'entrepreneuriat féminin; perceptions des rôles des femmes et des hommes. Exemples politiques : Politiques nationales d'égalité des chances et de réduction des inégalités entre les sexes, politiques agricoles, industrielles, du commerce... ▶ Niveau meso : Organisations/ Institutions, Communautés Exemples : Équilibre hommes-femmes dans les postes à responsabilité, centres de formation, banques; politique d'égalité des chances ; considération du genre dans les interventions. ▶ Niveau micro : entreprises, familles, individus Exemples : familles, exploitations agricoles, entreprises, PME.
---	---

ANALYSE DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS GENRE DU PROJET :

- ▶ Le projet est-il susceptible de perpétuer ou de renforcer les inégalités de genre ?
- ▶ Le projet est-il susceptible de proposer des actions permettant de réduire l'écart H/F et les inégalités de genre ?

<p>Dans quelle mesure les rôles et responsabilités des hommes et des femmes et la division du travail vont-ils affecter le projet et vice-versa ?</p>	<p>Parmi les éléments à prendre en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Responsabilités familiales, domestiques, communautaires. ▶ Temporalité et saisonnalité des responsabilités. ▶ Spatialité : mobilité locale ou nationale. <p>Ex : Les femmes postuleront-elles pour une formation en renforcement des capacités demandant une certaine mobilité en raison de leurs responsabilités et activités domestiques et familiales ou de problème de sécurité ? Ex : L'économie d'échelle prévue au sein d'une filière (avec introduction de la mécanisation, etc.) risque-t-elle d'écartier les femmes de leurs activités usuelles (par manque de temps ou d'énergie) ? Ex : La certification d'un produit risque-t-elle d'écartier les femmes produisant/cultivant le produit, mais non-membres d'une association de producteurs ? Ex : L'accès à certains services financiers ou de formation risque-t-il d'écartier les femmes ayant peu ou pas de garanties ou dont les entreprises ou affaires ne sont pas enregistrées ?</p>
--	--



...

<p>Dans quelle mesure l'accès aux ressources et aux opportunités vont-elles affecter le projet et vice-versa ?</p>	<p>Parmi les éléments à prendre en compte :</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Accès financier (coûts directs et indirects de la formation, crédit).▶ Accès au transport.▶ Accès aux aides (bourses, allocations etc.). <p>Ex : La politique d'accès au crédit permettra-t-elle aux femmes sortant de la formation de s'établir (auto-)entrepreneuses ?</p> <p>Ex : L'établissement d'une plantation ou d'une usine agro donnera-t-elle les mêmes perspectives d'emplois pour les femmes et les hommes ?</p> <p>Ex : L'accès plus restreint aux revenus des femmes leur permettront-elles de payer ou d'investir dans le projet ?</p>
<p>Dans quelle mesure les relations de pouvoir, la prise de décision et la participation des hommes et des femmes vont-elles affecter le projet et vice-versa ?</p>	<p>Parmi les éléments à prendre en compte :</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Prise de décision dans la famille, l'entreprise.▶ Degré d'organisation des bénéficiaires finaux.▶ Hiérarchie et effets possibles d'une autonomie accrue. <p>Ex : La hiérarchie établie au sein de la famille permettra-t-elle aux femmes de participer aux opportunités offertes par le projet, y compris : formation pour une promotion en entreprise, garderie d'enfants, enregistrement de sa propre entreprise, etc. ?</p> <p>Ex : Le développement de compétences individuelles, sociales et de genre ou l'augmentation des revenus de la femme va-t-il entraîner un changement de pouvoir au sein du couple et de la famille ?</p> <p>Ex : Un plus grand succès des entreprises gérées par les femmes permettra-t-il un meilleur accès aux revenus propres des femmes et ainsi à une plus grande prise de décision au sein de leur ménage ?</p> <p>Ex : La création de comités de gestion de crédits permettra-t-il aux femmes de participer davantage à la gouvernance des IMF ?</p> <p>Ex : Si une politique d'égalité des chances est instaurée au sein d'une entreprise, quelle va être la réaction des hommes ? Comment les relations entre femmes et hommes vont-elles être transformées suite aux changements ?</p>
<p>Dans quelle mesure le projet répond-il aux besoins pratiques et stratégiques et aux perspectives des hommes et des femmes ?</p>	<p>Besoins pratiques et stratégiques (immédiats et structurels) / perspectives des femmes et des hommes :</p> <p>Ex : les femmes cheffes de ménage auront-elles la possibilité de signer des contrats de production certifiés lorsqu'elles ne sont pas propriétaires de la terre ?</p> <p>Ex : l'accès aux bénéfices du projet par un membre du couple a-t-il des effets négatifs sur l'autre membre du couple ?</p>

ANALYSE DES BARRIÈRES ET CONTRAINTES À LA PARTICIPATION DES FEMMES ET DES HOMMES AU PROJET

<p>Quelles sont les barrières/ les freins (immédiats et structurels) à la participation ?</p>	<p>En termes d'accès :</p> <ul style="list-style-type: none">▶ aux services et produits : information, formation, vulgarisation, réseautage, produits et services financiers, technologie, TIC ;▶ à un service de qualité : par exemple renforcement de compétences de qualité (pour sa propre entreprise ou pour des perspectives de promotion en entreprise) ;▶ lié au temps et à l'énergie des femmes et des hommes ;▶ en termes de résultats/réussite : normes sociales et traditions, par exemple vis-à-vis de la réussite économique.
--	---

...

...

ANALYSE DE LA CAPACITÉ DE LA CONTREPARTIE RELATIVE AU GENRE

Quelle est la capacité genre de la contrepartie ?

▶ **Capacité humaine**

Ex : Experts-es en genre, points focaux genre, mentors, vulgarisatrices, formatrices, agents(es) de crédit, etc.

▶ **Capacité matérielle**

Ex : Sanitaires femmes - hommes, manuels libres de stéréotypes genre, modules de formation genre.

▶ **Capacité de management, coordination et communication**

Ex : Développement de politiques, gouvernance sensible au genre, capacité de coordination d'acteurs et parties prenantes internes et externes sur les questions de genre, capacité de communication sur le genre.

▶ **Capacité financière**

Ex : pour activités innovantes ou ciblées sur le genre.

▶ **Capacité de planification et S&E**

Ex : Collecte de données sexo-spécifiques et mise en œuvre d'activités concrètes et/ou innovantes.

ANALYSE D'ALLIÉS POUR LE GENRE

Quels sont les partenaires, les alliés pour le genre ?

Quels sont les champions de l'égalité H/F ?

- ▶ Dans la contrepartie.
- ▶ Dans les ministères.
- ▶ Au Parlement.
- ▶ Dans le secteur.
- ▶ Chez les bailleurs/ONU.
- ▶ Dans la société civile (y compris médias, syndicats).
- ▶ Chez les partenaires commerciaux.

Exemples d'indicateurs de base pour une analyse du genre des écarts genre et des inégalités, par thématique

SOUS-SECTEUR	INDICATEURS PERTINENTS
Entrepreneuriat	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Répartition femmes/hommes au sein des entreprises. ▶ Répartition femmes/hommes chefs-fes (ou poste de direction) d'entreprise, IMF, banques, exploitations agricoles. ▶ Niveau de revenus entreprises, par sexe du/de la PDG.
Renforcement des capacités	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Taux de répartition des bénéficiaires par type de cours et filières, par sexe. ▶ Nombre annuel de diplômés, le cas échéant, par sexe. ▶ Taux de succès des bénéficiaires, par sexe.
Finances	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Répartition femmes - hommes par type de produits et services financiers. ▶ Montants des crédits et autres produits, par sexe. ▶ Taux de remboursement, par sexe. ▶ Répartition des emplois femmes/hommes au sein des institutions financières, par fonction.
Filières	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Répartition femmes/hommes au niveau des différents maillons de la filière. ▶ Répartition des types d'emploi femmes/hommes à chaque niveau de la filière. ▶ Répartition de la valeur ajoutée au sein de la filière, selon le genre.
Responsabilité sociale et environnementale	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Répartition femmes/hommes, par fonction au sein de la hiérarchie. ▶ Niveau de salaires femmes/hommes. ▶ Type de contrats (saisonniers, temporaires, flexibilité, etc.) par sexe. ▶ Répartition de PME dirigées par des femmes et par des hommes au niveau des fournisseurs.

3.3. IDENTIFICATION, INSTRUCTION PROJET ET GENRE



QUESTIONS CLÉS LORS DE L'IDENTIFICATION ET DE L'INSTRUCTION : SUGGESTIONS

IDENTIFICATION	OUTILS DISPONIBLES
SUR LA DEMANDE DE FINANCEMENT	
1. Les enjeux de genre dans le secteur et le pays sont-ils précisés et pris en compte dans la demande de financement ?	Profils genre pays AES Fiches 2 à 8 : Enjeux Fiche 32 : Ressources
2. Quelle est l'attitude de la contrepartie par rapport à l'intégration de l'approche genre ?	Fiche 9 à 14 : Dialogue
3. Une analyse genre doit-elle être conduite pour l'identification de ce projet ? Les coûts sont-ils pris en compte dans le budget ?	Fiches 15 à 17 : Analyse genre
SUR L'ANALYSE DU CONTEXTE SECTORIEL	
4. Les enjeux et inégalités de genre dans le pays et le secteur/sous-secteur sont-ils décrits et analysés sur la base de données sexo-spécifiques ?	Profils genre pays AES Fiche 32 : Ressources
5. Quelles sont les conditions légales, culturelles, politiques, économiques et sociales concernant le genre qui peuvent avoir une influence sur le projet ou sur lequel le projet peut avoir une influence ?	Profils genre pays AES Fiches 2 à 8 : Enjeux
6. La prise en compte du genre peut-elle avoir une influence sur la conception du projet ?	Fiches 15 à 17 : Analyse genre Fiche 19 : Objectifs projet
7. Existe-t-il des projets similaires ayant pris en compte le genre dont l'approche pourrait enrichir le projet ?	Fiches 29 à 31 : Benchmark Fiche 32 : Ressources
8. Des compétences et expertises en termes d'analyse sociale et de genre existent-elles et ont-elles été identifiées dans le pays d'intervention ?	Fiches 9 à 14 : Dialogue
9. Y a-t-il un objectif principal ou secondaire de réduction des inégalités de genre ?	Partie 1.2. Degré d'intégration du genre dans les projets et notation genre de l'avis DD Fiches 15 à 17 : Analyse genre Annexe 1 : Modalités d'utilisation du Marqueur CAD/OCDE sur l'égalité H-F Annexe 2 : Notation de la dimension Égalité H-F de l'Avis DD
10. Y a-t-il des lignes budgétaires couvrant les actions genre ?	Fiche 21 : Budget



...

IDENTIFICATION	OUTILS DISPONIBLES
ANALYSE A PRIORI DES EFFETS DU PROJET SUR LA RÉDUCTION DES INÉGALITÉS ET LES RAPPORTS DE GENRE (FIP)	
<p>11. Une analyse genre spécifique a-t-elle été conduite ? (dans une phase précédente, dans une évaluation, par l'AFD/ un co-baillleur/ une ONG...). Si non, une étude spécifique est-elle nécessaire ?</p>	<p>Fiche 20 : Faisabilité</p>
<p>12. Une consultation avec les bénéficiaires finaux hommes/femmes a-t-elle été faite/ doit-elle être faite pour définir le projet ?</p>	<p>-</p>
<p>13. Le projet est-il susceptible de réduire l'écart et les inégalités de genre ? 14. Le projet est-il susceptible de perpétuer ou de renforcer les inégalités de genre ?</p>	<p>Fiches 15 à 17 : Analyse genre Fiches 2 à 8 : Enjeux</p>
<p>15. Y a-t-il des activités visant spécifiquement la réduction des inégalités de genre ou mitigeant les possibles effets négatifs induits ?</p>	<p>Fiches 15 à 17 : Analyse genre Fiches 2 à 8 : Enjeux</p>
<p>16. Y a-t-il des indicateurs ou cibles genre spécifiques pré-identifiés ? 17. L'ensemble des indicateurs du projet sont-ils désagrégés par sexe ?</p>	<p>Fiche 23 : Indicateurs</p>
<p>18. La mise en œuvre du projet entraîne-t-elle des risques sociaux importants (déplacements de population, pertes de revenus, etc.) ?</p>	<p>Boîte à outils genre et diligences E&S</p>

INSTRUCTION	OUTILS DISPONIBLES
PRÉPARATION DES TDR DES ÉTUDES DE FAISABILITÉ ET ÉTUDES D'IMPACT	
<p>1. Les TdR couvrent-elles les lacunes informationnelles concernant le genre et la thématique du projet identifiées lors de l'analyse genre ?</p>	<p>Fiches 2 à 8 : Enjeux Fiches 15 : Étapes analyse genre</p>
<p>2. Des données désagrégées par sexe sont-elles disponibles pour le secteur et la zone du projet ? Si non, la collecte de données désagrégées est-elle spécifiée dans les TdR socio-éco des études de faisabilité/d'impact ?</p>	-
<p>3. Les TdR des études de faisabilité/d'impact demandent-ils : (i) une analyse des écarts et des inégalités de genre ? (ii) Une analyse des risques et opportunités genre du projet (opportunités de réduire les écarts et inégalités ou risques de perpétuation/renforcement des écarts et inégalités de genre ? (iii) Une analyse des besoins pratiques et stratégiques des bénéficiaires hommes et femmes ? (iv) Une analyse des barrières et contraintes à la participation des hommes et des femmes au projet ? (v) Une analyse de la capacité genre de la contrepartie ?</p>	<p>Fiches 15 à 17 : Analyse genre Fiche 14 : TdR</p>
<p>4. Le niveau de l'analyse genre requis demande-t-il des compétences genre spécifiques ? Si oui cela est-il précisé dans l'expertise requise ?</p>	<p>Fiche 14 : TdR</p>
<p>5. Les coûts relatifs au recueil de données et analyses genre sont-ils identifiés et budgétés ?</p>	<p>Fiche 21 : Budget</p>
ÉVALUATION DU TRAITEMENT DES ENJEUX DE GENRE DANS LES ÉTUDES DE FAISABILITÉ ET D'IMPACT	
<p>6. Les études démontrent-elles que les bénéficiaires directs et indirects, femmes et hommes, ont été consultés et comment ?</p>	-
<p>7. Les études présentent-elles des données quantitatives et qualitatives pour les hommes et les femmes ?</p>	-
<p>8. Les données socioéconomiques présentées sont-elles désagrégées par niveaux socioéconomiques, par religion, ethnie, occupation professionnelle ou toute autre catégorie sociale pertinente au regard du contexte et de l'objet de l'intervention ?</p>	-
<p>9. Les études présentent-elles une analyse genre des dimensions identifiées ci-dessus ?</p>	-
<p>10. Les indicateurs de suivi sur le genre proposés sont-ils pertinents, robustes et faciles à collecter ? Les cibles proposées sont-elles pertinentes et réalistes ?</p>	<p>Fiche 23 : Indicateurs Fiche 10 : Contrepartie</p>
<p>11. Quelles modifications peuvent être apportées au design du projet (objectifs, activités, indicateurs) sur la base des analyses produites ?</p>	<p>Fiche 19 : Objectifs projet Fiches 2 à 8 : Enjeux</p>



...

IDENTIFICATION	OUTILS DISPONIBLES
INTÉGRATION DU GENRE DANS LE DESIGN INSTITUTIONNEL DU PROJET	
12. Les impacts ou objectifs spécifiques sur le genre sont-ils (1) identifiés et explicites, et (2) discutés avec la maîtrise d'œuvre et/ou la contrepartie ?	Fiches 10 à 14 : Dialogue
13. La contrepartie et/ou la maîtrise d'œuvre a-t-elle en interne les capacités nécessaires à la prise en compte des aspects genre ou au suivi des impacts genre ?	Fiche 14 : TdR
14. Quels sont les besoins en renforcement des capacités genre de la contrepartie, des équipes projets locales ?	-
15. Un expert social compétent sur le genre est-il nécessaire ? si oui, est-il identifié et inclus dans le budget ?	Fiches 21 et 22 : Budget et gouvernance
16. Dans quelle mesure le genre est-il pris en compte dans la gouvernance du projet ?	Fiches 21 et 22 : Budget et gouvernance

Une analyse situationnelle sensible au genre permettra de mieux cerner les enjeux de genre dans le sous-secteur et de développer des objectifs et des stratégies de mise en œuvre en adéquation avec le problème identifié.



Caractéristiques des projets efficaces en réduction des inégalités hommes-femmes

(i) Le genre n'est pas limité à une activité mais est intégré à l'ensemble des activités et à toutes les étapes du projet ;

(ii) Les interventions sont faites à tous les niveaux simultanément : micro, meso et macro (voir **Fiche 35 modèle écologique**) ;

(iii) Les interventions répondent aux besoins des hommes et des femmes tout en adressant les inégalités de rapports de genre au niveau structurel ;

(iv) les projets prennent en compte les femmes et les hommes ; (v) une approche participative soutient le projet (GTZ, non daté)¹⁴².

L'analyse du contexte et des enjeux est une phase clé pour la formulation des objectifs du projet en général et pour réussir l'introduction du genre en particulier. Lorsque l'analyse du contexte et de ses enjeux inclut la dimension genre :

- ▶ l'analyse permet d'identifier au départ des écarts éventuels entre des groupes sociaux, dont les femmes et les hommes ;
- ▶ le lien avec des objectifs ou des composantes liées au genre est plus simple, fluide ;
- ▶ la justification d'une composante ou sous-composante spécifique genre est plus logique.

Le genre peut être à un certain degré intégré à tout projet. L'intégration du genre permettra d'améliorer les activités du projet dans leur ensemble. Le genre peut être intégré de deux façons. En combinant ces deux approches, les projets agiront plus efficacement sur la réduction des inégalités :

- ▶ intégration de la dimension genre dans une composante ne portant pas spécifiquement sur le genre ;
- ▶ développement d'une composante/sous-composante genre spécifique.

Quelques points d'entrée pour développer une composante ou sous-composante genre ou sensible au genre :

- ▶ identifier les actions qui permettront de réaliser les objectifs genre identifiés (s'il y en a) ;
- ▶ identifier les actions/stratégies qui permettront aux femmes et aux hommes de bénéficier pleinement du projet ;
- ▶ identifier les actions d'atténuation relatives aux risques potentiels du projet sur le renforcement des inégalités de genre ;
- ▶ développer des stratégies pertinentes en collaboration avec la contrepartie pour s'assurer de la réalisation des activités ou du sous-objectif genre.

¹⁴² GTZ, non daté, www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/docs_genie/gtz/e_gend-1.pdf

Principes généraux relatifs au contenu

Intégrer le genre dans les études de diagnostic et de faisabilité permet de combler les lacunes informationnelles sur le genre, de collecter des données sexospécifiques si besoin est, d'explorer plus avant les enjeux de genre dans un sous-secteur ou une thématique particulière et/ou d'identifier des stratégies possibles pour une meilleure prise en compte du genre dans le projet.

Il est important, dans l'élaboration des TdR, de s'attacher à la fois :

- ▶ à intégrer la dimension genre dans l'ensemble des TdR (*mainstreaming*) ;
- ▶ à intégrer une composante spécifique/des questions spécifiques sur le genre pour approfondir certains sujets ;
- ▶ à veiller à ce que la formulation soit sensible au genre.

Principes généraux relatifs au contenu

Inclure dans les TdR une expertise genre minimum, afin de s'assurer d'une prise en compte appropriée des questions de genre de la réponse à l'appel d'offres au rapport final. Par exemple : l'un des experts proposés devra justifier au minimum de 7 ans d'expérience dans le domaine du genre et (*rajouter le sous-secteur eg. Entrepreneuriat/inclusion financière*) et/ou de la programmation sensible au genre. Pour les TdR ayant une composante genre importante, ou pour les TdR d'études genre spécifiques, une expertise genre complémentaire sera incluse.

Exemple

▶ Expert senior international : Formation supérieure (Master ou équivalent) en économie (ou autres), genre ou sciences sociales ; expérience du secteur et de la région ou du pays ; 10 ans d'expérience sur la problématique du genre et de l'inclusion financière (ou entrepreneuriat ou formation ou filière agricole) ; références en études sur le genre conduites auprès de bailleurs ou ONG reconnues ; expérience prouvée de travail avec des organes gouvernementaux et des bailleurs ; expérience prouvée de gestion d'équipe ; expérience prouvée de pratique des méthodes qualitatives et participatives (*l'expertise internationale peut ne pas être requise en fonction du type ou de la taille du projet*).

▶ Expert senior national : Formation supérieure en finances, entrepreneuriat, genre ou sciences sociales, 7 ans d'expérience sur la problématique du genre en finances (entrepreneuriat ou formation), connaissance des caractéristiques socioculturelles de la zone d'intervention, expérience de terrain avérée en matière d'enquêtes ménages ou entreprises et de pratique des méthodes qualitatives et participatives ; expérience prouvée de travail avec des organes gouvernementaux et des bailleurs ; expérience prouvée de gestion d'équipe.

▶ Enquêteurs : Une équipe mixte devra être proposée, comptant autant de femmes que d'hommes. Les animateurs devront avoir l'expérience du secteur et de la zone d'intervention et une expérience avérée du travail de terrain (au moins 2 ans). Les animateurs et animatrices devront parler au moins une des langues de la ou des zone(s) d'intervention.

Au niveau du budget

Les coûts associés à la collecte de données genre devront être compris dans les propositions. De plus, les TdR de faisabilité peuvent également inclure une composante sur la budgétisation des activités de genre prévues par le projet.

Le genre peut être intégré **dans les budgets alloués aux études préparatoires** (ex : étude spécifique sur le genre, composante genre dans les TdR de faisabilité, etc.) et doit être intégré **dans le budget du projet, soit dans une composante spécifique, soit dans des lignes budgétaires existantes.**



Questions fréquentes et réponses

Le budget genre est-il un surcoût ou une autre utilisation de l’enveloppe ?

Cela dépend du projet. L’enveloppe principale peut être utilisée pour l’intégration du genre dans les composantes non spécifiques au genre. Un budget spécifique identifié en amont pour les activités ou stratégies spécifiques du genre/d’une composante genre permettra de sécuriser les activités.

Faut-il un budget genre spécifique ou peut-il être en partage avec les vulnérabilités ?

Cela dépend du projet, des inégalités de genre dans le sous-secteur et dans les zones du projet, du type d’activités qui seront conduites sous le budget vulnérabilité et du sexe des bénéficiaires de ces budgets. D’une façon générale, lorsqu’on se limite à l’intégration de la dimension genre (*mainstreaming*) sans activités complémentaires spécifiques visant à réduire les inégalités passées et présentes, les résultats sont moins probants sur la durée.

Quels sont les avantages d’identifier un budget spécifique genre en amont ?

Cela permet d’engager un dialogue avec la contrepartie sur l’importance de la thématique pour l’AFD et d’identifier conjointement les actions/stratégies qui bénéficieront de cette ligne budgétaire, en négociant des cibles réalistes mais conséquentes et en s’assurant que les activités mises en place sont pertinentes pour l’atteinte de ces cibles.

Indications de lignes budgétaires pour la phase d’identification

ACTIVITÉS À BUDGÉTISER	COMMENTAIRES
Jours supplémentaires pour les études de faisabilité	Le nombre de jours variera selon les projets et la méthodologie de collecte des données. Un minimum est proposé ci-dessous : <ul style="list-style-type: none"> ▶ 5 jours pour une revue de la littérature, des données statistiques existantes et des entretiens au niveau central. ▶ 2 jours par site pour conduire des entretiens et des focus groupes avec les parties prenantes. ▶ 4 jours pour l’analyse des données et l’écriture du rapport.
Activités de diagnostic de la capacité genre de la contrepartie	La durée de ce diagnostic devrait être d’au moins 2 jours + 1 jour d’écriture de rapport. Si l’analyse s’effectue au niveau central, plus de jours seront nécessaires.
Activités de sensibilisation avec la contrepartie	Il peut être utile de prévoir 1 demi-journée d’atelier pour sensibiliser la contrepartie à la nécessité d’intégrer une dimension genre et peut-être des objectifs genre dans le projet.

Indication de lignes budgétaires pour la phase d'instruction

Exemples d'activités genre à intégrer dans le budget des projets :

▶ **Coûts de renforcement des capacités de la contrepartie**, du personnel du secteur (ex : appui à une expertise genre continue, appui à une cellule genre dans la contrepartie, appui aux capacités d'analyse et de suivi-évaluation genre de la contrepartie, formation des auditeurs, formateurs, agent de crédit, etc.).

▶ **Coûts des activités de sensibilisation** : des communautés, des acteurs économiques, des acteurs et partenaires nationaux (ex : journées nationales sur l'entrepreneuriat et le genre).

▶ **Coûts des stratégies de communication sur des thématiques précises** (ex : l'entrepreneuriat féminin).

▶ **Coûts des activités centrées sur les bénéficiaires femmes-hommes** (ex : subventions formation, programme de mentorat, associations féminines entrepreneurs/productrices).

▶ **Coûts des activités systémiques** (ex : révision des manuels sous le prisme genre, appui au développement d'un plan d'action égalité des chances au sein d'entreprises comme des centres de formation, développement d'un réseau de points focaux genre dans les niveaux décentralisés, etc.).

▶ **Coûts des activités de capitalisation** : Il peut être pertinent de prévoir selon le projet et l'ambition des objectifs genre, des activités de partage des expériences, à mi-chemin d'un projet ou de dissémination des bonnes pratiques à la fin d'un projet.

Pistes pour l'intégration du genre dans le budget du projet

▶ **Intégrer une composante « expertise genre »** spécifique.

▶ **Établir un fonds spécifique** (fonds d'innovation, fonds pour des « *seed grants* », fonds pour des activités génératrices de revenus) : ce fonds peut servir à financer de petites activités portant sur le genre, pilotées par des centres de formation, des ONG, des associations de femmes, des réseaux d'anciennes bénéficiaires, etc. Ces activités seront alignées avec les objectifs du projet dont elles permettront l'opérationnalisation.

▶ **Conditionner le décaissement** de certains frais (par exemple les frais généraux) à la participation d'un certain % de femmes dans les activités.

▶ **Conditionner le taux du prêt** à l'inclusion d'éléments promouvant l'égalité de genre.

▶ **Pour l'ABS** : crédits fléchés, appui budgétaire marqué pour des activités genre et conditionnalités à des résultats genre (ces modalités sont cependant appelées à disparaître progressivement de l'ABS).

Composition du comité de pilotage

S assurer que le comité de pilotage comprenne des hommes et des femmes. Promouvoir un objectif de diversité femmes/hommes. Exiger un quota de femmes (ou d'hommes) si besoin au départ.

- ▶ Intégrer le point focal genre de la contrepartie dans le comité de pilotage.
- ▶ Intégrer le point focal genre du ministère de tutelle ou d'une agence nationale ayant trait au sous-secteur, pour avis, même lorsque ces derniers ne sont pas la contrepartie.

Suivi-évaluation

▶ Évaluer la pertinence du système de suivi évaluation par rapport à la collecte d'informations pertinentes pour suivre la participation et les résultats du projet sur les hommes et les femmes, la possibilité d'obtenir les données ventilées par sexe et les indicateurs pertinents ne se limitant pas au quantitatif ni à l'accès.

- ▶ S'assurer qu'un point genre soit inclus à tous les ordres du jour afin d'analyser les données et de dresser un bilan des stratégies mises en œuvre et des opportunités futures.
- ▶ Prévoir des activités de partage des expériences et des bonnes pratiques pour encourager la capitalisation de l'existant et la mutualisation des initiatives.



Réduire les préjugés lors du recrutement

Les préjugés peuvent représenter la plus grande barrière, barrière invisible pour les femmes. Différentes mesures existent pour les réduire lors du recrutement :

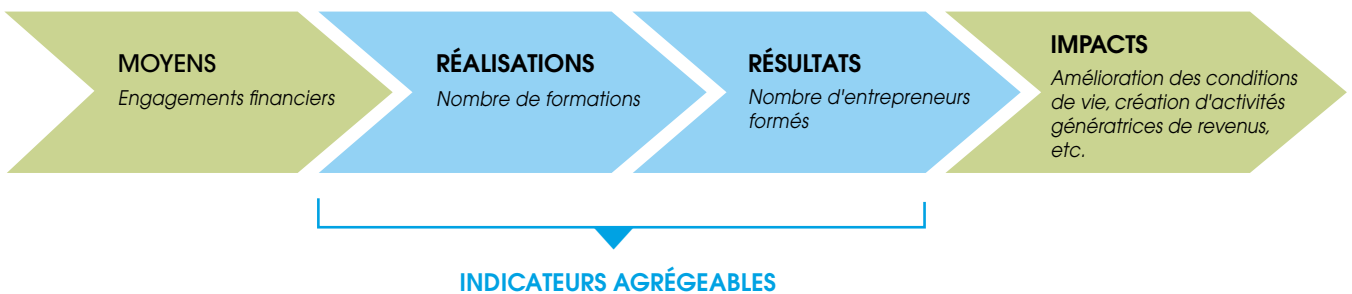
- ▶ s'assurer de l'inclusion du genre lors de la rédaction des annonces ;
- ▶ prévoir un comité de recrutement incluant des femmes et des hommes ;

- ▶ rappeler l'existence de ces préjugés juste avant les interviews ;
- ▶ certaines sociétés utilisent un algorithme plutôt que le jugement humain pour la décision (McKensey & Company, 2014).¹⁴³

¹⁴³ McKensey & Company, 2014, Diversity matters, 24 November 2014.

Il existe 4 types principaux d'indicateurs permettant d'évaluer les projets de développement : les indicateurs de **moyens**, de **réalisations**, de **résultats** et d'**impacts**. Les indicateurs agrégeables de l'aide bilatérale sont des indicateurs chiffrés qui comprennent, pour un secteur, des indicateurs de réalisations ou de résultats. Ils se situent ainsi entre le suivi des moyens et celui des impacts proprement dits.

Figure 6 : **INDICATEURS PAR NIVEAUX DE RÉSULTATS** (AFD-PSP/PST, 2015)¹⁴⁴



Ces différents types d'indicateurs peuvent prendre en compte les rapports de genre. L'intégration d'indicateurs de résultats et d'impacts est cruciale afin de mesurer les changements relatifs au genre sur la durée,

et d'améliorer l'efficacité des stratégies répondant aux inégalités entre les sexes dans un projet donné. Tous ces indicateurs peuvent intégrer la dimension genre. Ils devraient **être systématiquement ventilés par sexe**.

Indicateurs agrégeables

Il y existe 2 indicateurs agrégeables AFD¹⁴⁵ pour la division liée aux financements relatifs au secteur privé, à l'entrepreneuriat et à l'inclusion financière :

► **Indicateur 7 : Investissements accompagnés dans le secteur privé** : Cet indicateur mesure l'investissement total du projet permis par le financement ou la garantie de l'AFD.

► **Indicateur 8 : Nombre d'entreprises bénéficiaires d'appuis ou de financements de l'AFD** : Cet indicateur mesure le nombre d'entreprises (PME et TPE) directement bénéficiaires des aides de l'AFD au travers du secteur bancaire, des institutions de microfinance ou autre, c'est-à-dire d'entreprises qui accèdent au crédit ban-

caire grâce aux financements de l'AFD. Il inclut également le nombre de structures ou personnes ayant bénéficié de services non financiers (comme par exemple l'appui conseil à la création d'entreprises, etc.). Une même entreprise bénéficiaire d'appuis ou de financements de l'AFD n'est comptabilisée qu'une seule fois si elle a bénéficié de plusieurs concours.

L'indicateur 8, « nombre d'entreprises bénéficiaires (...) », peut se traduire par le nombre d'entreprises dirigées par des femmes et/ou des hommes. Si ces indicateurs doivent dans la mesure du possible être inclus dans les cadres logiques, d'autres indicateurs peuvent permettre un suivi plus détaillé des questions de genre dans le projet.

Désagrégation systématique des indicateurs par sexe

L'intégration de la dimension genre passe par la désagrégation systématique de l'ensemble des indicateurs du cadre logique, pas seulement ceux se rapportant à la sous-composante genre.

Ex : nb d'entrepreneurs formés → nb d'entrepreneurs femmes et hommes formés.

¹⁴⁴ AFD – PSP/PST, décembre 2013, Consolidation des indicateurs CICID États étrangers *ex post* 2012.

¹⁴⁵ AFD – PSP/PST, décembre 2013, Consolidation des indicateurs CICID États étrangers *ex post* 2012.

Indicateurs d'accès, de qualité, de réussite

► Le choix des indicateurs permet de mettre l'accent sur certains aspects du projet tout en récoltant des données qui peuvent être utiles pour le suivi et l'évaluation. Un indicateur d'accès de type « effectifs H/F » donne peu de renseignements.

En combinant un indicateur d'accès avec un indicateur de réussite, nous pouvons mieux appréhender les résultats et les impacts d'un projet sur les femmes et les hommes. Comparez un projet qui a pour seul indicateur « Nombre d'hommes et de femmes inscrits dans la filière Z » à un projet combinant les indicateurs et résultats suivants :

INDICATEURS	RÉALISATIONS	
	M	F
Nombre d'hommes et de femmes inscrits dans le programme de renforcement de compétences	2 500	500 (20 %)*
Taux d'abandon par sexe	12 %	2 %
Taux de réussite par sexe (si test en fin de formation)	85 %	90 %
Taux d'augmentation de chiffres d'affaires par sexe	10 %	3 %

* Les indicateurs sont plus complets s'ils offrent la valeur pour les hommes et pour les femmes, mais aussi le ratio.

Indicateurs au niveau systémique

Il est parfois intéressant de faire le suivi d'indicateurs portant sur des changements systémiques (que ce soit au niveau central, local ou d'un établissement) pouvant contribuer à réduire les inégalités de genre. Ces indicateurs peuvent porter sur : les politiques, les budgets, la coordination, la gouvernance. Ci-dessous des exemples d'indicateurs systémiques :

- mise en place d'un code de conduite d'inclusion du genre au sein des entreprises ;
- modification du cadre légal pour la création d'entreprise pour les femmes ;

- intégration d'un quota de femmes ou d'une valeur cible de répartition femmes-hommes au conseil de gestion ;
- adoption d'une politique nationale de réduction des inégalités dans les institutions publiques ;
- adoption de RSE au sein des entreprises d'une filière ou d'un secteur.

Valeurs de départ et cibles

Mesurer le progrès passe par l'identification de valeurs de départ et de valeurs cibles. Tout objectif de progression identifié entre les deux valeurs en termes de genre doit être appuyé par des activités qui faciliteront sa réalisation. Un principe de progressivité annuel peut permettre de tirer les leçons de l'efficacité des stratégies en place et de les revoir si besoin est afin d'atteindre la valeur cible en fin de projet.

Ci-dessous, des exemples de valeurs cibles :

- ▶ Effectifs du centre de formation :
H : 1 000, F : 800 (ratio F/H : 80 %).
- ▶ Réduction des disparités H/F dans les effectifs de 50 %.



Exemples d'indicateurs possibles pour mesurer les coûts/bénéfices pour les initiatives genre au sein d'entreprises

Bénéfices : modifications de revenus ou des profits, de la production, du nombre d'accidents sur le lieu de travail, mouvements dans les chiffres de vente dans les marchés existants ou nouveaux, modifications dans l'absentéisme et la rotation du personnel, temps pour la commercialisation de nouveaux produits.

Coûts : associés au congé maternité (ou contrat maternité), coûts de construction de facilités pour les femmes, investissements pour les garderies (ou subventions garderies), coûts associés à la publication d'annonces visant le recrutement de femmes dans des secteurs considérés comme masculins, coûts associés aux programmes de renforcement de capacités pour les femmes, coûts associés aux programmes de formation des superviseurs. Pour plus de détails, se référer à l'annexe A pp. 60-61 dans IFC, 2013¹⁴⁷).

Source : adapté de IFC, 2013¹⁴⁶

¹⁴⁶ IFC, 2013, Investing in women's employment. Good for business, good for development, <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/5f6e5580416bb016bfb1bf9e78015671/InvestinginWomensEmployment.pdf?MOD=AJPERES>

¹⁴⁷ IFC, 2013, Investing in women's employment. Good for business, good for development, <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/5f6e5580416bb016bfb1bf9e78015671/InvestinginWomensEmployment.pdf?MOD=AJPERES>

3.4. EXÉCUTION DU PROJET ET PRISE EN COMPTE DES ENJEUX DE GENRE



QUESTIONS CLÉS LORS DE LA SUPERVISION

Une fois arrivée l'étape d'exécution, il est possible que :

- des effets négatifs surgissent des premières activités ;
- l'intégration du genre ait été négligée lors des phases précédentes ;
- des changements importants dans le pays ou dans la contrepartie aient eu lieu, qu'ils présentent des risques ou des opportunités pour le genre.

L'exécution du projet offre de nouvelles opportunités pour intégrer la dimension genre : que ce soit en renforçant le système de suivi-évaluation ou en dialoguant sur la qualité des activités mises en œuvre et leur pertinence pour les hommes et les femmes, ou en étant exigeant sur le contenu des rapports de suivi.

QUESTIONS À SE POSER LORS DE L'EXÉCUTION DU PROJET CONCERNANT LE GENRE ET OUTILS DISPONIBLES (Antonowicz, 2015)¹⁴⁸

QUESTIONS À SE POSER	OUTILS DISPONIBLES
PRÉPARATION/VÉRIFICATION DES DAO POUR LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET	
Les compétences socioéconomiques à mobiliser incluent-elles des compétences et une expérience sur le genre ?	Fiche 14 : TdR
Des clauses genre sont-elles incluses dans les DAO ? (obligations de moyens et/ou de résultats, type de contrôles effectués, compétences à mobiliser, reporting, etc.) : <ul style="list-style-type: none"> ▸ pour la mise en œuvre du projet : ex : gestion des impacts des activités de construction ; ▸ pour les objectifs du projet, identification des résultats spécifiques d'intégration du genre à atteindre. 	Fiche 19 : Objectifs genre
Les offres ou propositions reçues sont-elles satisfaisantes au regard des enjeux de genre du projet ?	-
AVIS DE NON-OBJECTION	
Des clauses spécifiques concernant le genre sont-elles prévues ? Si oui sont-elles respectées ? Si non peut-on en rajouter ?	-
Si des indicateurs spécifiques genre n'étaient pas définis ou si les indicateurs n'étaient pas ventilés par sexe, peut-on y remédier lors du processus de non-objection ?	Fiches 17 et 23 : Indicateurs
Est-il possible d'ajouter des demandes spécifiques sur certaines activités/stratégies pour mieux adresser les inégalités/répondre aux besoins des hommes/des femmes ?	Fiche 19 : Objectifs

...

¹⁴⁸ Adapté de Antonowicz L., 2015, Boîte à outils intégration du genre dans les projets éducation, formation professionnelle et emploi, AFD 2015..

...

QUESTIONS À SE POSER	OUTILS DISPONIBLES
RAPPORTS D'AVANCEMENT DE PROJET, RAPPORTS DE SUIVI TECHNIQUE, RAPPORTS DE MISSION	
Les rapports incluent-ils une section sur le genre ou intègrent-ils systématiquement le genre dans chaque section ?	-
Les rapports présentent-ils les résultats et impacts du projet sur les hommes et les femmes et la réduction des inégalités hommes-femmes ?	-
Les indicateurs genre quantitatifs et qualitatifs sont-ils correctement renseignés ?	Fiches 17 et 23 : Indicateurs
Les hommes et les femmes bénéficient-ils équitablement du projet ? Si non, quelles mesures correctives peuvent être apportées ?	-
Les besoins pratiques/immédiats et stratégiques/structurels des hommes et des femmes sont-ils adressés par le projet ? Si non quelles mesures correctives peuvent être apportées ?	-
Les équipes projets locales ont-elles besoin d'être renforcées sur les aspects genre ?	Fiches 9 à 14 : Contrepartie
Les leçons tirées de ces évaluations, rapports de suivi, sont-elles liées à des recommandations pour les futurs projets ?	Fiches 25 à 27 : Évaluation



Astuce

Retourner vers la contrepartie, particulièrement lors du premier rapport de suivi, avec des suggestions (ou exigences) de qualité sur la dimension genre. Dialoguer sur la qualité de l'information produite lorsque les leviers sont restreints.

3.5. Évaluation *ex post* et genre


FICHE
25

QUESTIONS CLES LORS DE L'ÉVALUATION *EX POST*

L'étape de l'évaluation *ex post* et de la capitalisation est cruciale pour les questions de genre. Elle permet de faire le bilan des résultats, d'identifier les stratégies efficaces et de tirer les leçons de l'ensemble des activités du projet pour le genre. L'évaluation permet à la fois de collecter des données utiles pour des projets futurs et de capitaliser les expériences qui permettront à l'AFD d'améliorer l'intégration du genre dans ses projets. Le chargé de projet AFD pourra puiser parmi les éléments proposés, en fonction du niveau d'approfondissement de l'analyse envisagé et du type d'évaluation à réaliser.

Le terme « **Évaluation *ex post*** » utilisé désigne les analyses menées après l'achèvement d'un projet. À l'AFD, cela peut donc concerner aussi bien :

- ▶ les **évaluations décentralisées**, plus légères, et réalisées le plus souvent assez rapidement après la fin de l'exécution du projet (18 mois maximum) ;
- ▶ que les **évaluations pilotées par EVA**, plus approfondies, avec un champ souvent plus large et une dimension de capitalisation plus importante. Elles peuvent parfois être réalisées plusieurs années après l'achèvement du projet (ce qui permet un recul plus important sur les impacts).

QUESTIONS À SE POSER	OUTILS DISPONIBLES
TDR DE L'ÉVALUATION <i>EX POST</i>	
Le genre est-il intégré dans les TdR de l'évaluation <i>ex post</i> , avec des questions genre spécifiques pour les 5 critères du CAD de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes ?	Fiches Évaluation : 25-28
Les TdR de l'évaluation <i>ex post</i> incluent-ils des questions spécifiques sur les activités/stratégies genre mises en œuvre dans le projet ?	Fiches Évaluation : 25-28
Les TdR de l'évaluation <i>ex post</i> mentionnent-ils que les résultats devront être analysés séparément pour les hommes et les femmes et que les données devront être ventilées par sexe ?	Fiches Évaluation : 25-28
Les TdR de l'évaluation <i>ex post</i> demandent-ils une expertise genre ?	Fiches Évaluation : 25-28
CAPITALISATION	
Le projet offre-t-il des opportunités de tirer les leçons de certaines activités/stratégies pour le genre dont l'AFD et la contrepartie pourraient bénéficier ?	Fiches Évaluation : 25-28
Quels sont les bonnes pratiques ou les effets pervers du projet relatifs au genre méritant d'être documentés ?	Fiches Évaluation : 25-28
Une réunion de restitution des résultats de l'évaluation est-elle prévue avec la contrepartie, les parties prenantes, les autres bailleurs et les bénéficiaires du projet ?	Fiches Évaluation : 25-28
 Un bon rapport d'évaluation <i>ex post</i> :	
(i) est basé sur une méthodologie participative incluant les hommes et les femmes/bénéficiaires directs et indirects du projet ;	(iii) analyse les résultats du projet pour les hommes et les femmes ;
(ii) présente des données sexo-spécifiques ;	(iv) analyse les changements pour l'égalité de genre au niveau micro, meso et macro ;
	(v) identifie les bonnes pratiques relatives au genre pour capitalisation.

L'évaluation *ex post* est une excellente opportunité pour :

- ▶ Évaluer les résultats du projet sur les l'égalité des sexes et/ou à l'aune des objectifs genre spécifiques fixés au départ.
- ▶ Évaluer la pertinence, l'efficacité et l'efficience des stratégies genre mises en œuvre.
- ▶ Évaluer l'impact du projet sur les hommes et les femmes bénéficiaires ainsi que sur l'environnement institutionnel et organisationnel pour le genre.
- ▶ Tirer les leçons et capitaliser les expériences genre dans le secteur.

Quand mettre l'accent sur le genre dans une évaluation *ex post* ?

Il est particulièrement judicieux de renforcer les questions portant sur le genre dans une évaluation *ex post* lorsque :

▶ **le projet a une forte évaluabilité genre** (ex : données sexo-spécifiques, objectifs et activités portant sur le genre et la réduction des inégalités, résultats positifs sur la réduction des inégalités, déségrégation d'une filière, augmentation des effectifs féminins dans un niveau d'éducation donné, etc.) ;

▶ **le projet a mis en œuvre des stratégies innovantes pour le genre** et la réduction des inégalités de genre dont l'évaluation pourrait tirer les leçons et évaluer la reproductibilité (ex : points focaux genre, accompagnement des femmes et des hommes dans des filières non traditionnelles, etc.) ;

▶ **le projet a eu des effets induits négatifs imprévus** sur l'égalité hommes-femmes **ou n'a pas**, en dépit des stratégies mises en œuvre, **obtenu les résultats escomptés** en matière de réduction des inégalités (ex : peu d'augmentation du nombre de femmes au sein de la direction d'entreprise, au niveau de la clientèle des produits financiers, moins d'augmentation de revenus des entreprises « femmes » suite à une formation, pas de changement dans la réduction des écarts genre dans les formations de renforcement de compétences, etc.).



Dans le cas d'un cofinancement et dans l'éventualité qu'un autre bailleur ait prévu une évaluation des impacts sur le genre, il est recommandé que l'AFD s'assure que certaines des questions clés ci-après soient intégrées aux TdR et que l'évaluation s'attache à tirer des leçons pertinentes pour le futur.

RÉDACTION DES TDR D'ÉVALUATION EX POST

Les orientations de l'AFD sur la conduite d'évaluations décentralisées intègrent le genre dans l'ensemble des questions d'évaluation proposées. Les questions ci-dessous sont extraites ou adaptées des documents d'évaluation de l'AFD et du document d'orientation

sur l'intégration du genre dans l'évaluation des Nations unies.¹⁴⁹ Toutes les questions ne sont pas pertinentes pour l'ensemble des projets : une ou deux questions par critères suffiront dans la plupart des cas.

QUESTIONS POSSIBLES LORS DE LA RÉDACTION DES TDR D'ÉVALUATION EX POST, PAR CRITÈRE (Adapté de Antonowicz, 2015)¹⁵⁰

CRITÈRES	QUESTIONS DANS LESQUELLES PIOCHER LORS DE L'ÉLABORATION DES TDR D'ÉVALUATION
Pertinence	<ul style="list-style-type: none"> ▶ L'intervention est-elle en adéquation avec les stratégies nationales relatives à l'égalité de genre dans le domaine ? Ses résultats contribuent-ils à la réalisation des stratégies ? ▶ L'intervention est-elle en adéquation avec les politiques de la contrepartie relatives à l'égalité de genre ? Les résultats contribuent-ils à la réalisation des politiques de la contrepartie relatives à l'égalité de genre ? ▶ L'intervention a-t-elle été définie conformément aux besoins et aux intérêts des bénéficiaires femmes et hommes visés ? Comment ces besoins et intérêts ont-ils été déterminés ? Les résultats répondent-ils à ces besoins ? ▶ Une analyse genre a-t-elle été conduite en amont du projet ? A-t-elle fourni les informations nécessaires sur les causes des inégalités de genre en termes d'accès, de qualité et de réussite ? Les activités réalisées ont-elles répondu aux objectifs de réduction des inégalités de genre ? Les activités ont-elles répondu aux besoins spécifiques des femmes et des hommes en termes d'accès, de qualité et de réussite ? Les activités ont-elles eu un effet sur les causes fondamentales des inégalités et des discriminations ?
Efficacité	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les femmes et les hommes ont-ils eu un accès équitable aux activités, produits et services du projet ? ▶ Les femmes et les hommes profitent-ils des résultats du projet de la même manière ? ▶ Quels ont été les résultats du projet en matière de réduction des inégalités de genre ? ▶ Dans quelle mesure les résultats du projet contribuent-ils au changement d'attitudes et de comportements relatifs à l'égalité de genre ? ▶ Quelles stratégies ont été mises en œuvre pour s'assurer que les femmes et les hommes pourraient bénéficier des services/des résultats du projet ? ▶ Les données ventilées par sexe ont-elles été utilisées pour revoir les stratégies du projet afin que les femmes et les hommes puissent bénéficier pleinement du projet ? ▶ Dans quelle mesure les résultats de l'intervention contribuent-ils à surmonter les causes fondamentales des inégalités de genre ?
Efficiences	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Des ressources suffisantes (expertise, ressources financières) ont-elles été mobilisées pour l'intégration de la dimension genre lors de l'identification, la faisabilité, la mise en œuvre et le suivi-évaluation du projet ? ▶ Les ressources allouées aux stratégies spécifiques visant à réduire les inégalités et à soutenir l'équité entre les femmes et les hommes étaient-elles appropriées ? ▶ Des données désagrégées par sexes ont-elles été recueillies ? ▶ Des obstacles spécifiques à la mise en œuvre des stratégies visant à réduire les inégalités et à soutenir l'équité entre les femmes et les hommes ont-ils été rencontrés ? Si oui, à quel niveau se situaient-ils (maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'œuvre, bénéficiaires,...). Ces obstacles ont-ils été surmontés et si oui, comment ? ▶ Une petite augmentation des ressources financières du projet allouées spécifiquement au genre aurait-elle permis de renforcer de manière appréciable les résultats pour les femmes et les hommes et la réduction des écarts entre les sexes en termes d'accès, de qualité et de réussite ?

¹⁴⁹ GNUE (2011) Intégrer les droits de l'homme et l'égalité des sexes aux évaluations – Vers un document d'orientation du GNUE.

¹⁵⁰ Adapté de Antonowicz L., 2015, Boîte à outils intégration du genre dans les projets éducation, formation professionnelle et emploi, AFD 2015.

CRITÈRES	QUESTIONS DANS LESQUELLES PIOCHER LORS DE L'ÉLABORATION DES TDR D'ÉVALUATION
<p>Impact</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Dans quelle mesure l'amélioration de la situation des bénéficiaires femmes/hommes peut-elle être attribuée aux résultats du projet (ex : accès aux produits financiers, accès à la certification, accès au renforcement de capacité, etc.) ? ▶ Le projet a-t-il des impacts positifs ou négatifs sur la dynamique des rapports de genre et l'égalité femmes/hommes en termes de répartition des responsabilités, accès et contrôle des ressources, charge de travail des femmes... (responsabilités des hommes et des femmes revues au sein de l'entreprise pour éviter que les femmes n'effectuent des tâches en deçà de leurs qualifications, salaires équitables entre les hommes et les femmes suite à des négociations sur le sujet, femmes participant aux comités de gestion/de directions etc.) ? ▶ Le projet a-t-il eu un impact sur l'autonomisation des femmes et des hommes dans d'autres domaines (ex : impact sur la confiance en soi, sur la participation à la sphère publiques etc.) ? ▶ Des effets négatifs sur les femmes et les hommes ou les relations de genre ont-ils été identifiés au cours de la mise en œuvre ? ▶ Les activités et les résultats de l'intervention en matière de réduction des inégalités de genre et d'autonomisation des femmes ont-ils influencé le travail d'autres organisations et programmes (ex : stratégies d'inclusion des femmes dans des filières non traditionnelles adoptées par un autre bailleur ou dans des instances de décision adoptées d'un acteur partenaire, etc.) ?
<p>Durabilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Quel est le degré d'appropriation des stratégies genre par les bénéficiaires et des partenaires ? ▶ Dans quelle mesure les stratégies genre ont-elles été intégrées dans les structures (communautaires, centres de formations, IMF, entreprises, associations, partenaires projets, etc.) ? ▶ Quelle est la probabilité selon laquelle les bénéficiaires femmes et hommes continueront d'utiliser les stratégies proposées une fois l'intervention terminée ? ▶ Dans quelle mesure les organisations participantes ont-elles modifié leurs politiques ou leurs pratiques afin d'intégrer les activités/stratégies genre proposées et de contribuer à la réalisation de l'égalité de genre (adoption de textes législatifs/politiques, nouveaux services au niveau central/local/des établissement, lignes budgétaires genre/allocation équitable des ressources, amélioration de la qualité pour les femmes/hommes, gouvernance sensible au genre, etc.) ? ▶ Les capacités de la contrepartie, des partenaires, des acteurs ont-elles été suffisamment renforcées pour appuyer les changements positifs en matière d'égalité de genre après la fin de l'intervention ? ▶ Dans quelle mesure l'implication d'acteurs au niveau national et local au cours de la mise en œuvre des stratégies genre contribuera-t-elle à la durabilité de celles-ci ?
<p>Valeur ajoutée de l'AFD</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Dans quelle mesure l'AFD a-t-elle contribué au développement de partenariats innovants pour le genre ? ▶ Dans quelle mesure l'AFD a-t-elle contribué à renforcer le dialogue politique sur la réduction des inégalités de genre ? ▶ Dans quelle mesure l'AFD a-t-elle contribué au renforcement des capacités de la contrepartie et des acteurs pour réduire les inégalités de genre ? ▶ Dans quelle mesure l'AFD a-t-elle renforcé les stratégies genre des acteurs locaux (établissements, partenaires économiques, autorités décentralisées) ?

L'AFD étant au début de l'introduction de l'approche genre dans ses projets, il est essentiel de tirer les leçons de l'expérience et de documenter tant les difficultés rencontrées que les bonnes pratiques pour :

- ▶ une meilleure efficacité des projets futurs ;
- ▶ une capitalisation de l'existant en interne ;
- ▶ une plus grande visibilité sur les questions de genre en externe ;
- ▶ contribuer à alimenter le dialogue avec nos partenaires et autres bailleurs sur les pratiques d'intégration du genre dans les financements en appui au secteur privé et à l'inclusion financière.

La **documentation de bonnes pratiques** peut s'effectuer dans le cadre d'une évaluation *ex post* (voir exemple de grille de documentation ci-dessous), en ajoutant un domaine d'étude spécifique à l'évaluation.

La capitalisation des bonnes pratiques peut également se faire en organisant des échanges au niveau des pôles, des divisions, des équipes projets, des partenaires, etc. sur les succès et les échecs d'introduction du genre et leurs facteurs.

EXEMPLE DE GRILLE DE DOCUMENTATION (Adapté de Antonowicz, 2015)¹⁵¹

DOMAINES	POINTS CLÉS
Problème à résoudre	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Description
Stratégies mises en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Objectifs des stratégies ▶ Acteurs ▶ Localisation / durée ▶ Ressources impliquées
Résultats	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>Outputs/outcomes</i> sur bénéficiaires directs et indirects ▶ Résultats escomptés et imprévus
Leçons	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Facteurs de succès des stratégies qui fonctionnent ▶ Défis de mise en œuvre et facteurs entravants : <ul style="list-style-type: none"> - description des défis/des groupes affectés ; - mesures correctives apportées.
Recommandations	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Pour la réplique ▶ Pour le passage à l'échelle ▶ Pour l'institutionnalisation

¹⁵¹ Adapté de Antonowicz L., 2015, Boîte à outils intégration du genre dans les projets éducation, formation professionnelle et emploi, AFD 2015.

Critères de sélection des bonnes pratiques

Les critères ci-après peuvent contribuer à l'identification de bonnes pratiques :

▶ **Pertinence** : L'intervention est appropriée et répond aux besoins des bénéficiaires dans le contexte socio-culturel et économique qui leur est propre.

▶ **Ayant obtenu de bons résultats** : Le système de suivi-évaluation permet de collecter des données sexo-spécifiques pouvant prouver les résultats et impacts positifs ou négatifs des activités sur les femmes et les hommes et la réduction des inégalités de genre.

▶ **Basée sur une analyse du genre** : L'intervention découle d'une analyse du genre et remet en question les normes et pratiques sociales ainsi que les institutions et politiques qui ont une influence sur les inégalités de genre et les opportunités des femmes et des hommes.

▶ **Ayant un bon rapport coûts/bénéfices** : L'intervention démontre une utilisation efficiente et efficace des ressources visant à réduire les inégalités de genre.

▶ **Participation** : L'intervention est basée sur la participation des bénéficiaires directs et indirects, hommes et femmes et démontre un degré certain d'appropriation.

▶ **Partenariat** : L'intervention est mise en oeuvre au travers de partenariats innovants pour la réduction des inégalités.

▶ **Durabilité** : L'intervention démontre sa durabilité et viabilité dans le moyen-terme (levée de fonds, adoption de politiques et mesures au niveau national et local visant à institutionaliser l'approche et à pérenniser les résultats, renforcement des capacités des acteurs, etc.).

▶ **Reproductible et adaptable** : L'intervention a un potentiel de reproductibilité dans d'autres régions ou contextes, et/ou de passage à l'échelle.

3.6. BENCHMARK DE PRATIQUES D'INTÉGRATION DU GENRE

FICHE
29

PRATIQUES D'INTÉGRATION DU GENRE DE BAILLEURS : GÉNÉRALITES ET *BEST PRACTICES*

Les secteurs des finances et de l'entrepreneuriat sont des secteurs fortement portés par le secteur privé, dépendant des opportunités économiques pour leur croissance. À ce titre, il existe de grandes interactions entre le secteur privé et les bailleurs concernant la question genre.

Deux approches d'intégration du genre ont émergé chez les différents bailleurs : i) l'approche transversale et ii) les procédures obligatoires. La Banque mondiale, la SFI et la KfW, comme l'AFD, ont opté pour l'approche transversale. L'intégration du genre est exigée dès le début de l'identification et la formulation des projets. Une analyse genre est systématiquement demandée (BM, BAfD, DDC, KfW, etc.). Les projets sont généralement classés et notés, la plupart des bailleurs utilisant le marqueur CAD de l'OCDE pour l'égalité F/H, sauf pour la BM¹⁵².

Les expériences des bailleurs dans les sous-secteurs d'entrepreneuriat, emploi et finances permettent de dégager un certain nombre d'**enseignements** et quelques **bonnes pratiques** :

- ▶ intégrer un **dialogue** incluant le genre avec les partenaires dès le tri d'idées et l'identification du projet ;
- ▶ mettre en place un processus de **capitalisation d'expériences** (échanges, capitalisation des expériences positives, etc.) en interne et soutenir les réseaux, les plateformes et les initiatives permettant les échanges et la diffusion de bonnes expériences ;
- ▶ clairement **signifier et communiquer l'engagement**, la volonté politique d'intégrer le genre et formaliser un ancrage institutionnel, à tous les niveaux (national, projet, etc.) ;
- ▶ **analyser le contexte du projet en intégrant le genre** et en ayant des données ventilées par sexe ;
- ▶ s'assurer de la **participation des femmes et des hommes** lors de l'évaluation des demandes ou besoins des populations finales ;
- ▶ **s'assurer d'un équilibre** entre femmes et hommes au niveau des projets.

¹⁵² À noter : la Banque mondiale est actuellement (début 2015) en phase d'élaboration d'une nouvelle stratégie. Les éléments contenus dans la présente analyse n'ont pas pu prendre en compte les évolutions en cours de conception.

Société financière internationale (SFI)

La SFI coordonne ses efforts d'intégration du genre au travers du « *Gender Cross Cutting Solution Area* » (CCSA), avec le groupe de la Banque mondiale (voir ci-dessous). Elle a créé un « secrétariat genre » en 2013, secrétariat qui travaille avec les collègues et les clients, dans le but d'analyser l'ensemble du personnel, des consommateurs, des chaînes de valeurs et des structures de direction et voir dans quelle mesure des

résultats d'affaires peuvent être obtenus en intégrant le genre. En interne, la SFI vise un pourcentage de 30 % des postes de directeurs occupés par des femmes d'ici à 2015¹⁵³. Elle a aussi créé en 2010 un programme « *Banking on Women* » qui vise le financement d'entreprises gérées ou dirigées par des femmes dans les marchés émergents. En 2014, elle a investi plus de 800 millions US\$.



Initiative de la SFI avec le secteur privé

Investing in Women (WINvest¹⁵⁴) est une initiative de Partenariat Global du groupe de la Banque mondiale avec le secteur privé sur l'emploi des femmes lancée en 2012. D'une durée de 2 ans, elle vise à réunir la SFI avec des partenaires du secteur privé

ayant un intérêt à améliorer les conditions de travail et les opportunités d'emploi des femmes. Actuellement, les membres de WINvest comprennent, entre autres, PepsiCo, Kuwait Energy, Belcorp, Safaricom, Hitachi et Istanbul Deniz Otobuesleri.

Banque mondiale (BM)

Les efforts de la Banque ne sont pas nouveaux. En 1994, la Banque mondiale a rédigé une note de politique opérationnelle sur le genre et développement et, depuis 2001, elle a une stratégie officielle d'introduction du genre. Les directions stratégiques sont : informer le dialogue politique au niveau des pays, améliorer les diagnostics genre au niveau des pays, augmenter les financements, investissement dans les données et les évidences sur le genre, influencer les partenariats. Son approche de l'introduction du genre est donc transversale.

Principes d'action¹⁵⁶

► Emphase sur le *mainstreaming* (introduction de l'approche genre de façon transversale) et moins sur les actions d'*empowerment* des femmes (actions directes sur les femmes visant à accélérer la progression vers l'égalité).

► Objectifs visés : croissance des opportunités pour les femmes, croissance des ressources dont bénéficient les femmes, droits des femmes, parole des femmes (*voice and agency*).

Outils

Chargés de projet (Task Team Leaders) : Un **système de surveillance de l'intégration transversale** du genre a été récemment mis en place. Il s'agit d'un volet (*flag*) pour faciliter le suivi du genre dans les opérations. Il consiste en 3 questionnements relatifs au genre, qui ont été ajoutés dans le Système d'information de projet. Il est simple à utiliser, se prête moins à la subjectivité et reste aligné avec l'approche stratégie pays. Ce rapport porte sur trois niveaux : l'analyse, le design du projet, et le système de suivi et évaluation. Chaque dimension peut être notée 0 ou 1. En conséquence, un projet peut être noté genre de 0 à 3. L'objectif fixé est qu'un minimum de 60 % des projets qui structurent la **corporate score-card** de la BM, soient informés sur le genre. Le genre y est intégré sous le TIER II **Human Development and Gender**.

¹⁵³ IFC, 2014, Corporate Governance – Women on Boards, Factsheet, April 2014.

¹⁵⁴ http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Gender+Secretariat/Employment/WINvest/

¹⁵⁵ IFC and WB, 2012, Update on the implementation of the gender equality agenda at the world bank group,

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/DEVCOMEXT/0,,pagePK:64000837~piPK:64001152~theSitePK:277473~contentMDK:23276764,00.html>

¹⁵⁶ Extrait de Kere A., 2014, Guide d'intégration du genre dans les projets de la Division IFP, 11/09/2014.

Pour l'intégration du genre dans les stratégies pays (CAS), la BM a développé une **note de bonnes pratiques** et des **exemples pratiques** pour quatre profils de pays différents, adressés aux divisions géographiques. Le même outil a été conçu pour les *Development Policy Loans* et les *Investment Lending Operations* (aides budgétaires). Ces notes de bonnes pratiques soulignent les engagements corporatifs, identifient les portes d'entrée du genre dans le cycle du projet, donnent quelques exemples et expliquent comment les aspects genre sont intégrés dès l'identification du projet.

Concernant l'**accès à la finance** par les femmes, le projet « **Global Financial Inclusion (Global Findex) Database** », financé par la Fondation Bill & Melinda Gates, est significatif. Il a pour but de travailler sur l'accès

à la bancarisation / à l'épargne / aux crédits-prêts / à l'assurance. Plus concrètement, l'objectif est de mesurer et comparer comment différents groupes de population dans 148 pays – y compris les pauvres, les femmes et les populations rurales – épargnent, empruntent, effectuent des paiements et gèrent les risques.

Dans la zone MENA les financements genre de la Banque mondiale passent surtout par des appuis à des **projets ONG en microfinance**.

Le groupe de la Banque mondiale vient de s'engager pour obtenir la certification EDGE (*global business certification for gender quality*).

Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)¹⁵⁷

Principes d'action

Les principes d'action de la KfW au sujet de l'égalité homme-femme sont les suivants :

- ▶ Il s'agit d'un droit humain fondamental et le respect des droits humains est un principe fondamental qui sous-tend leur soutien au processus de développement.
- ▶ L'égalité homme-femme sert les objectifs de développement internationaux tels que les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) dans la réalisation desquels la KfW est pleinement engagée.
- ▶ L'égalité homme-femme libère un énorme potentiel de développement et offre des vrais dividendes pour les pays partenaires au niveau macroéconomique.
- ▶ L'égalité homme-femme reflète la propre expérience de la KfW, qui a délibérément impliqué les femmes en tant que partenaires clés dans la coopération au développement, sur la base de leurs capacités et besoins particuliers (et souvent distincts).
- ▶ L'égalité homme-femme n'est donc pas seulement un principe de la politique allemande de développement, mais aussi un thème transversal clé de la KfW.

Les objectifs poursuivis par la KfW visent à continuer à accroître l'efficacité des instruments de la coopération financière en termes d'impacts sur l'égalité homme-femme, et ainsi apporter une contribution importante à la réduction de la discrimination et des inégalités entre les sexes.

En terme d'actions proactives, la stratégie de la KfW envisage la prise en compte du genre de façon transversale (*mainstreaming*), mais aucune référence à la mise en place d'action d'investissement direct sur les femmes en termes d'*empowerment* n'est faite dans les documents de cadrage. Quant au niveau préventif, la KfW n'a pas introduit l'approche genre dans son système de sauvegardes.

Outils

L'un des principaux outils de la KfW pour introduire l'approche genre est l'**analyse du groupe cible**, au niveau de l'identification de projets. Il s'agit d'une analyse supplémentaire qui permet d'obtenir des données désagrégées par sexe dans la détermination du niveau de pauvreté des bénéficiaires.

Le genre est également devenu un élément obligatoire au niveau de l'étude de faisabilité et dans la phase d'évaluation du projet. Pour ce but, des « **Boîtes à outils** » pour chaque secteur ont été élaborées avec des experts genre externes. Parmi d'autres, l'outil le plus intéressant est un « Guide d'orientation sur le genre dans le secteur X », appliqué à chaque secteur. Le chargé de projet est appelé à réfléchir de façon systématique à la **question du genre en relation avec un ensemble d'autres aspects**, afin de ne pas « oublier » le genre et de mieux comprendre les enjeux relatifs au secteur donné. En ce qui concerne les **indicateurs**, les chargés de projets doivent maîtriser leur utilisation (sur la base des outils définis par secteur). Néanmoins les points focaux offrent un appui sous la forme de directives générales. Ils organisent des **programmes de formations** obligatoires, étalées sur un an.

¹⁵⁷ Extrait de Kere A., 2014, Guide d'intégration du genre dans les projets de la Division IFP, 11/09/2014.

BAD	<p>Outil genre PME, finance et développement (2014). http://www.adb.org/documents/gender-tool-kit-micro-small-and-medium-sized-enterprise-finance-and-development</p>
DFID et GIZ	<p>Outil pour la promotion de l'inclusion des femmes dans les finances (2013). https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/213907/promoting-womens-financial-inclusion-toolkit.pdf</p>
SFI	<p>Factsheet sur les finances et les femmes entrepreneurs (2013). http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9be5a00041346745b077b8df0d0e71af/BOW+FACT+SHEET+NOV+1+2013.pdf?MOD=AJPERES</p>
SFI	<p>Factsheet sur le genre et gouvernance (2013). http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/75610d004f860220bd95ff0098cb14b9/women-on-boards-handout_042013.pdf?MOD=AJPERES</p>
GRI-SFI	<p>Intégrer le genre dans le reporting durable (2006). https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Embedding-Gender-In-Sustainability-Reporting-Executive-Summary.pdf</p>
BAfD	<p>Checklist pour intégrer le genre dans la gouvernance des programmes (2009). http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Policy-Documents/Checklist%20for%20Gender%20Mainstreaming%20in%20Governance%20Programmes%20EN.pdf</p>
Banque mondiale	<p>Guide pour intégrer la dimension genre dans la réforme du climat d'investissement (2010). https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/2408</p>
Banque mondiale	<p>Ce que les praticiens doivent savoir sur le genre, les TIC et l'entrepreneuriat (2011). http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/EXTICTOOLKIT/0,,contentMDK:20272991~menuPK:562603~pagePK:64168445~piPK:64168309~theSitePK:542820,00.html</p>
Banque mondiale	<p>Entrepreneuriat féminin : guide programme et études de cas (2014). http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,contentMDK:23393797~pagePK:210058~piPK:210062~theSitePK:336868,00.html</p>
FIDA	<p>Genre et microfinance en zones rurales : un guide (2009). http://www.ifad.org/gender/pub/gender_finance.pdf</p>
FAO	<p>Accès aux services financiers des femmes en zones rurales (crédit, épargne, assurance) (2011). http://www.fao.org/3/a-am312e.pdf</p>
OIT	<p>Développement de l'entrepreneuriat féminin : guide pour le renforcement des capacités (2007). http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_116179.pdf</p>
DEDC	<p>Mesurer l'autonomisation économique des femmes dans le développement du secteur privé. Guide pour les praticiens (2014). http://www.enterprise-development.org/page/download?id=2433</p>

3.7. RESSOURCES GENRE POUR EN SAVOIR PLUS...

FICHE
32

BASES DE DONNÉES ET RÉFÉRENCES

Les sources d'information et de données ainsi que certaines références sont groupées par thématique : entrepreneuriat et PME, finances, contextes juridiques et économiques, etc. Il faut toutefois noter que certains thèmes se chevauchent. Toutes ces références offrent des données et informations désagrégées par sexe.

ENTREPRENEURIAT ET PME		
Global Entrepreneurship Monitoring (GEM)	http://www.gemconsortium.org/Data	Données sur les activités, aspirations et attitudes dans plus de 85 pays. Dispose aussi de rapports annuels et d'études spécifiques.
Women's Entrepreneurship Development (WED)	http://www.ilo.org/empent/areas/womens-entrepreneurship-development-wed/lang--en/index.htm	Programme du BIT pour améliorer les opportunités des femmes. Sources d'informations diverses et outils spécifiques. http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_117998/lang--en/index.htm
Données et statistiques sur l'égalité et le genre	http://datatopics.worldbank.org/gender	Base de données, par pays, avec 6 thèmes par pays, y compris « structures économiques, participation aux activités productives et accès aux ressources ».
Secteur artisanal et petites mines	https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/2731/675200ESW0P1100C0disclosed030150120.pdf?sequence=1	Guide pour une analyse rapide du contexte et des impacts possibles d'un projet.
Renforcer l'accès à la finance des PME gérées par des femmes dans les pays en développement	http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/a4774a004a3f66539f0f9f8969adcc27/G20_Women_Report.pdf?MOD=AJPERES	Tendances, défis et propositions d'opportunités pour faire évoluer l'accès à la finance des femmes entrepreneurs.
EMPLOI		
Bureau International du travail (BIT)	http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm#	Base de données sur la situation de l'emploi au niveau mondial. 18 indicateurs. Données depuis 1980.
Bureau International du travail (BIT)	http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_342577.pdf	Guide sur les questions de genre dans les politiques de l'emploi et du marché du travail.

PRODUITS FINANCIERS		
Global Financial Inclusion Database (Global Findex)	http://datatopics.worldbank.org/financialinclusion/	Cette base de données, sous format Excel observe comment les adultes dans 148 pays épargnent, empruntent, effectuent des paiements et gèrent le risque. Date de 2011. Prochaine version en avril 2015.
Women Entrepreneurs Finance	http://smefinanceforum.org/322200/womens-hub	Plateforme Internet visant l'amélioration de l'accès de la finance pour les femmes : diffusion de données, dissémination de résultats de recherche et bonnes pratiques, etc.
Responsible Finance	http://responsiblefinance.worldbank.org	Plateforme Internet avec différentes sources de données et résultats de recherche.
Consultative Group to Assist the Poor (CGAP)	http://www.cgap.org/blog/series/how-make-financial-inclusion-work-women	Séries de documents sur l'inclusion financière et le genre.
FinScope	http://www.finmark.org.za/finscope/about-finscope/	Données d'enquêtes sur les consommateurs et PME : génération de revenus, gestion de leur finance.
Responsible Finance	http://responsiblefinance.worldbank.org/surveys/providers-of-financial-services	Propose des données sur les fournisseurs de services financiers.
Women's World Banking (WWB)	http://www.womensworldbanking.org/	Dispose d'une « bibliothèque » de publications et d'études de cas.
Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE)	http://www.orse.org/investissement_isr_et_finance_responsable-41.html	Publications, notamment sur les bonnes pratiques « Finance et développement durable » ; « Relations entre les ONG et le secteur des finances ».
PRI-Global Compact-UNEP	http://www.reportingrse.org/onu-p-39.html	Principes pour l'Investissement Responsable.

CONTEXTES JURIDIQUES ET ÉCONOMIQUE

Women, Business and Law	http://wbl.worldbank.org	En sus d'un rapport annuel sur un thème spécifique, indicateurs basés sur les lois et les réglementations influençant les perspectives des femmes en tant qu'entrepreneures et en tant qu'employées.
Women's Legal and Economic Empowerment Database for Africa (LEED)	http://www.worldbank.org/en/events/2013/06/14/empowering-women-legal-rights-and-economic-opportunities-in-africa-event	Le tableau Excel donne des indicateurs et des liens vers les conventions internationales, les constitutions et statuts pour tous les 47 pays de l'ASS.
Responsible Finance	http://responsiblefinance.worldbank.org/diagnostic-reviews	Fournit des données sur les contextes juridiques, politiques et institutionnels.

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE)	www.orse.org http://www.orse.org/repertoire_sur_les_pratiques_d_egalite_professionnelle_entre_les_hommes_et_les_femmes_dans_les_entreprises-52-5.html	Généralités. Égalité H/F.
Égalité professionnelle	http://www.egaliteprofessionnelle.org	Site informatif, avec : enjeux par thèmes, liste d'accords et actions existantes en France et à l'étranger.
ReportingRSE	http://www.reportingrse.org/reporting_rse-p-1.html	Reporting extra-financier des entreprises. Source d'informations pour les initiatives RSE dans d'autres pays (par régions), du secteur public et privé.
UN Global Compact – Women's Empowerment Principles	http://weprinciples.org/Site/Overview/	Principes de UN Global Compact sur l'empowerment des femmes, différents outils à disposition.
CATALYST	http://www.catalyst.org/knowledge/by-the-numbers	Données concernant la répartition des femmes et des hommes dans les entreprises de différents secteurs, Amérique, Asie et Europe essentiellement.

FILIÈRES (AGRO-)INDUSTRIELLES ET COMMERCE

Women Enterprise Development (WED)	http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_106538/lang--en/index.htm	Guide donnant des outils pour l'introduction du genre aux différents niveaux de filières.
Inter-American Development Bank (IDB)	http://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/5831/Trade%20and%20Gender.pdf?sequence=1	Guide d'introduction du genre dans les projets d'échanges commerciaux.
International Women's Coffee Alliance (IWCA)	www.womenincoffee.org	Association regroupant 16 chapitres nationaux de pays producteurs et consommateurs. Actions d' <i>empowerment</i> et de lobbying. Source de contacts.

ENQUÊTES MÉNAGES, CONSOMMATEURS DE SERVICES (FINANCIERS)

Enquêtes démographiques et de santé (EDS)	http://dhsprogram.com/What-We-Do/Survey-Types/DHS.cfm Par pays : http://dhsprogram.com/What-We-Do/survey-search.cfm?pgtype=main&SrvyTp=country	Comprend des données intéressantes sur l'inégalité de genre, y compris l'âge médian au premier mariage, la fécondité et la planification familiale, le pouvoir d'action des femmes et la violence conjugale.
Responsible Finance	http://responsiblefinance.worldbank.org/surveys/users-of-financial-services	Fournit des données sur les utilisateurs de services financiers.

SCORECARD

Banque mondiale	http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2014/10/09/000456286_20141009104938/Rendered/PDF/913110WPOWorld00Box385295B00PUBLIC0.pdf	Corporate Scorecard.
------------------------	---	----------------------

Le genre

Réfère aux **attributs sociaux et opportunités associés au fait d'être une femme ou un homme** et aux relations entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, ainsi que les relations entre femmes et entre hommes. Les attributs, opportunités et relations sont construites socialement et, donc, s'« apprennent » au travers de processus de socialisation, varient selon les régions, les classes sociales et changent avec le temps.

→ Sex is biology. Gender is sociology. → Sex is fixed. Gender roles change.

Introduire le genre (*gender mainstreaming*)

L'intégration des questions de genre consiste à **évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée** comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en oeuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales pour qu'ils-elles en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée (ECOSOC, 1997)¹⁵⁸. Le but de l'intégration de l'égalité des genres est donc de transformer des structures sociales et institutionnelles discriminatives en structures égales et justes pour les hommes et les femmes (ILO, non daté)¹⁵⁹.

Égalité de genre

L'égalité entre hommes et femmes est une des finalités des programmes de développement. L'égalité comprend le droit à la différence. Promouvoir cette égalité c'est tendre vers une société où les femmes et les hommes (les filles et les garçons) peuvent s'épanouir équitablement tout en contribuant à modeler la société à laquelle ils/elles aspirent (DDC, non daté)¹⁶⁰.

Enjeux de genre

Un enjeu est ce que l'on risque, ce qu'on peut gagner ou perdre dans une action, une entreprise quelconque. Un enjeu genre correspond au risque pris lorsque le genre n'est pas pris en considération au niveau de la rentabilité des entreprises, de l'efficacité novatrice, et donc de la croissance économique.

Analyse genre

La base de l'analyse genre consiste à analyser le contexte, un secteur, une filière, un ministère, une IF, une entreprise, etc. sur la base de données ventilées et de se poser les quatre listés *infra*, en faisant la distinction femmes-hommes. Il est parfois utile d'ajouter la dimension classe d'âge, niveau de revenu, ethnie, etc.

Qui fait quoi ? Qui possède quoi ? Qui décide ? Qui bénéficie des activités ?

¹⁵⁸ ECOSOC, 1997, Chapter 4, <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF>

¹⁵⁹ ILO, non daté, <http://www.ilo.org/public/french/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

¹⁶⁰ DDC, non daté, Le genre, c'est quoi ?

PME « femme »

Il n'y a pas de définition universelle. La définition de la SFI est utilisée par un grand nombre de bailleurs. Il définit les PME « femmes » (*women-owned*) comme suit : i) 51 % ou plus sont la propriété d'une femme/des femmes ou ii) 20 % est la propriété d'une femme/de femmes ET au moins une femme est CEO ou COO (présidente ou vice-présidente) ainsi que plus de 30 % de femmes au sein du comité directeur s'il existe (IFC, non daté)¹⁶¹.

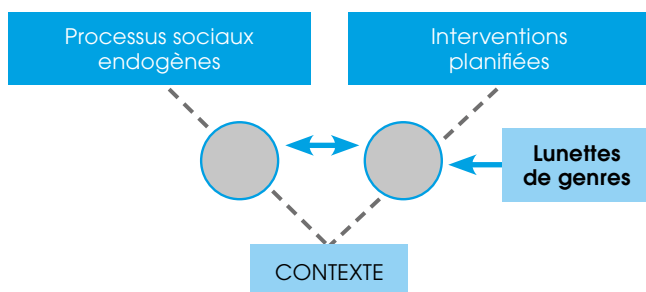
Projet aveugle, neutre ou positif en terme de genre

- ▶ **Aveugle au genre** : présente un risque de creuser les inégalités entre les femmes et les hommes par son absence de prise en compte de l'aspect genre.
- ▶ **Neutre en terme de genre** : se donne comme objectif de ne pas creuser l'écart entre les femmes et les hommes et d'éviter les effets négatifs des projets qui sont aveugles au genre. Une analyse genre est donc indispensable.
- ▶ **Positif par rapport au genre** : veut contribuer à réduire les inégalités dont pâtissent les femmes.

« Leaky pipeline »

Expression utilisée dans le cadre d'entreprises et institutions, mais aussi dans les filières. Elle exprime le fait que plus on « monte » au sein de la hiérarchie d'une entreprise ou d'une institution ou en aval au sein de la filière, moins il y a de femmes (en proportion).

Lunettes genre (DDC, non daté)¹⁶²



Plafond de verre

Le plafond de verre est une expression américaine désignant initialement les « freins invisibles » à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques. Ce plafond de verre constitue une barrière d'autant plus forte qu'elle n'est ni visible, ni clairement identifiée.

Diversité de genre

Se rapportant à l'être humain, la diversité est un concept qui se réfère à la notion de différence qui existe entre les individus (sans aucun jugement). La diversité exprime un large éventail de différences qui caractérisent les personnes, comme le sexe. D'autres différences, visibles ou non visibles, sont l'âge, la race, la couleur, la nationalité, l'origine ethnique ou nationale, le handicap, l'orientation sexuelle, le statut matrimonial ou parental, la religion, la croyance politique, le milieu socioéconomique, l'ambition, les compétences, l'expertise, etc. Si la diversité de genre fait l'objet de ce rapport, la diversité ethnique ou tout simplement diversité au sens large, est de plus en plus d'actualité (voir aussi McKensey & Company, 2014¹⁶³).

¹⁶¹ IFC, non daté, Establishing a baseline for lending to women-owned SMES, Factsheet Gender Baseline, http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/d94af5004efbe3b18f07cf3eac88a2f8/IFC_Factsheet_Gender_Baseline_Brief.pdf?MOD=AJPERES

¹⁶² Figure tirée de : DDC, non daté, L'analyse différenciée selon le genre.

¹⁶³ McKensey & Company, 2014, Diversity Matters, 24 November 2014.

Le cadre d'analyse de l'économie incluant le genre met en évidence le fait que la contribution des femmes à l'économie est largement sous-estimée et que le fardeau de travail qu'elles supportent n'est ni

rémunéré, ni reconnu. Aucune valeur économique n'est attribuée aux tâches de reproduction sociale, et donc aux nombreuses heures de travail dédiées à ces tâches.

CADRE D'ANALYSE ÉCONOMIQUE INCLUANT LE GENRE, AVEC EXEMPLES SECTORIELS (Adapté de COC, non daté)¹⁶⁴

CADRE D'ANALYSE	PRODUCTION (économie cash)	REPRODUCTION SOCIALE (économie du care)																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Formelle</th> <th>Informelle</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Visible</td> <td>Visible / Invisible</td> </tr> <tr> <td>Mesuré dans le PIB</td> <td>Non inclus dans le PIB</td> </tr> <tr> <td>Régulé</td> <td>Non régulé</td> </tr> </tbody> </table>	Formelle	Informelle	Visible	Visible / Invisible	Mesuré dans le PIB	Non inclus dans le PIB	Régulé	Non régulé	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ménage</th> <th>Communauté</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Invisible</td> <td>Invisible</td> </tr> <tr> <td>Non inclus dans le PIB</td> <td>Non inclus dans le PIB</td> </tr> <tr> <td>Non rémunéré</td> <td>Non rémunéré</td> </tr> </tbody> </table>	Ménage	Communauté	Invisible	Invisible	Non inclus dans le PIB	Non inclus dans le PIB	Non rémunéré	Non rémunéré
Formelle	Informelle																	
Visible	Visible / Invisible																	
Mesuré dans le PIB	Non inclus dans le PIB																	
Régulé	Non régulé																	
Ménage	Communauté																	
Invisible	Invisible																	
Non inclus dans le PIB	Non inclus dans le PIB																	
Non rémunéré	Non rémunéré																	
Dimension genre	Les femmes et les hommes sont producteurs et consommateurs au sein de l'économie cash, dans les secteurs formels et informels et dans les marchés locaux et d'exportation.	Les femmes sont les principales productrices, fournisseuses et consommatrices, en tant qu'individus et pour leur famille, dans l'économie du care.																
EXEMPLES SECTORIELS																		
Agriculture	Les femmes et les hommes sont des producteurs et des consommateurs dans les marchés locaux et d'exportations.	Les femmes sont les principales productrices et fournisseuses d'alimentation pour les besoins primaires de la famille et des travailleurs (du secteur primaire).																
Finance	Les femmes et les hommes sont des producteurs et consommateurs des produits et services financiers (formels et informels).	Les femmes sont les principales responsables des tâches domestiques et familiales et doivent (souvent) fournir leur propre ressource financière.																
Produits de consommation	Les femmes et les hommes sont les producteurs et consommateurs de produits de consommation. Les femmes sont impliquées dans 70 % des dépenses de consommation.	Les femmes sont les principales responsables des tâches domestiques et familiales et doivent (souvent) fournir leur propre ressource financière.																

Le travail investi pour la reproduction sociale, tâche essentielle pour la survie des familles et petites entreprises, est invisible au sein de l'économie comme pour les personnes de l'entourage des femmes. Il est non rémunéré. « En réalité, cette incapacité à évaluer la majeure partie de leur travail réduit pratiquement les femmes à l'état de non-entités dans la plupart des transactions économiques, telles que celles portant sur

la propriété immobilière ou l'apport d'une garantie pour les emprunts bancaires. » (PNUD, 1995)¹⁶⁵.

Si l'on se base sur des enquêtes d'utilisation du temps effectuées dans 12 pays de l'OCDE dans les années 1990, les tâches domestiques et familiales représenteraient entre 35 et 55 % du PIB (Charmes et Unni, 2004)¹⁶⁶.

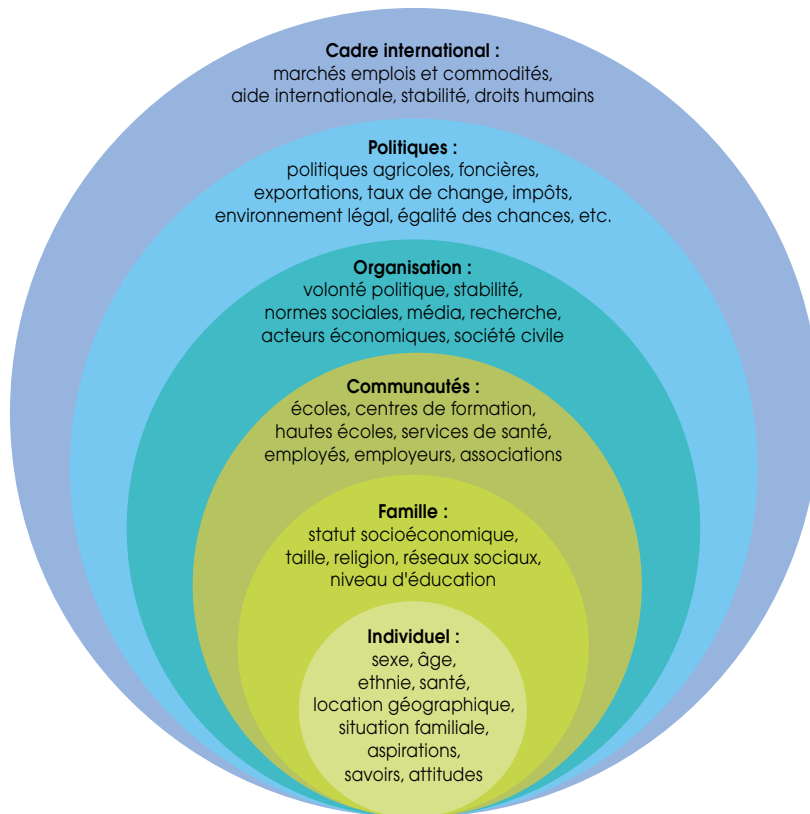
¹⁶⁴ Adapté de <https://www.coc.org/files/genderanalysis.pdf>

¹⁶⁵ PNUD, 1995, Rapport mondial sur le développement humain, Éditions Économica, 1995, http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_1995_fr_complet_nostats.pdf

¹⁶⁶ Charmes, J. and J. Unni, (2004), "Measurement of work", in G. Standing and M. Chen eds., Reconceptualising Work, International Labour Organization, Geneva.

Le modèle écologique social est un cadre d'analyse mettant en lumière les relations et les interactions entre les effets afin de formuler des points d'ancrage pour une politique, une stratégie ou un projet sensible au genre et à la réduction des inégalités liées au genre.

MODÈLE ÉCOLOGIQUE SOCIAL LIÉ AU SECTEUR PRIVÉ (Antonowicz, 2015)¹⁶⁷



Il met aussi en évidence la multiplicité et la complexité des contraintes potentielles à la réduction des inégalités. Il donne toutefois un cadre pour évaluer, de manière participative ou non, les facteurs les plus importants, ceux sur lesquels le projet peut agir ou non, etc.



Genre et intersectionnalité (Antonowicz, 2015)¹⁶⁸

Un élément clé dans l'analyse des inégalités est la notion d'intersectionnalité. Les inégalités naissent ou sont renforcées par l'intersection du genre avec d'autres rapports de pouvoir comme l'âge, le statut socioéconomique, l'origine ethnique, la religion, ou d'autres caractéristiques comme la situation géographique (milieu urbain/rural), le handicap ou l'orientation sexuelle. Cela est particulièrement vrai des inégalités en éducation et sur le marché du travail. L'intersectionnalité du genre renforce la

vulnérabilité des individus ou leur ouvre des opportunités.

Ainsi les filles en milieu rural, du quintile de richesse le plus pauvre et des ethnies minoritaires sont généralement davantage exclues de l'éducation dans les pays en voie de développement que les garçons. De même, une fille issue d'un milieu aisé aura plus d'opportunités qu'un garçon vivant dans un bidonville dans une petite ville de province du même pays.

¹⁶⁷ Antonowicz L. 2015, Boîte à outils intégration du genre dans les projets éducation, formation professionnelle et emploi, AFD 2015.

¹⁶⁸ Antonowicz L. 2015, Boîte à outils intégration du genre dans les projets éducation, formation professionnelle et emploi., AFD 2015.

ANNEXES

Annexe 1 : Modalités d'utilisation du Marqueur CAD/OCDE sur l'Égalité hommes-femmes – p. 115

Annexe 2 : Notation de la Dimension Égalité hommes-femmes de l'Avis développement durable de l'AFD – p. 119

MODALITÉS D'UTILISATION DU MARQUEUR CAD/OCDE SUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

Le marqueur genre fait partie des marqueurs politiques du CAD. Depuis plusieurs années, il est utilisé pour notre redevabilité annuelle au CAD en matière de prise en compte du genre dans l'APD française.

Depuis la validation du Cadre d'intervention transversale (CIT) Genre de l'AFD en mars 2014, le marqueur CAD doit être systématiquement renseigné par les équipes opérationnelles de l'AFD (voir ci-dessous). Depuis septembre 2014, les équipes doivent également réaliser une notation « développement durable », dont une dimension porte spécifiquement sur les questions de genre. Une équivalence a été créée dans notre système d'information afin que les chargés de projet n'aient qu'une notation à effectuer.

La présente note propose une **définition** du système de notation ainsi qu'une **méthodologie** illustrée par des exemples pour renseigner ce marqueur.

1. Contexte : de nouvelles obligations pour l'AFD en matière de redevabilité sur le genre

La nouvelle Stratégie Française Genre et Développement, validée par le CICID du 31 Juillet 2013 a fixé deux objectifs à l'AFD concernant le marqueur politique CAD-OCDE sur l'Égalité hommes-femmes :

- ▶ un objectif de renseignement systématique du marqueur genre du CAD pour les projets financés par l'AFD : 100 % de projets notés suivant le marqueur en 2017 ;
- ▶ un objectif qualitatif d'intégration progressive et améliorée du genre : en 2017, l'AFD devra pouvoir démontrer que 50 % des projets financés intègrent une problématique et une analyse genre et sont marqués 1 ou 2.

Ces objectifs ont été repris dans le CIT Genre de l'AFD validé par le CA de l'AFD en mars 2014, et font l'objet d'un **suivi annuel** par les tutelles et le Haut Conseil à l'Égalité, pour mesurer les progrès réalisés en termes d'intégration de la problématique genre dans les opérations de l'AFD.

Au-delà de l'exercice de redevabilité à l'égard du MAE et du CAD de l'OCDE, la réflexion menée concernant la notation genre des projets s'intègre dans un **contexte d'effort global de l'AFD de meilleure intégration des problématiques d'inégalités hommes-femmes** dans nos projets, et nous oblige à nous interroger de façon systématique sur les enjeux d'accès, de participation, d'opportunités, de ressources, de revenus des bénéficiaires directs et indirects des financements AFD qu'ils soient hommes ou femmes, jeunes et moins jeunes.

2. Définition du système de notation du marqueur du CAD sur le genre

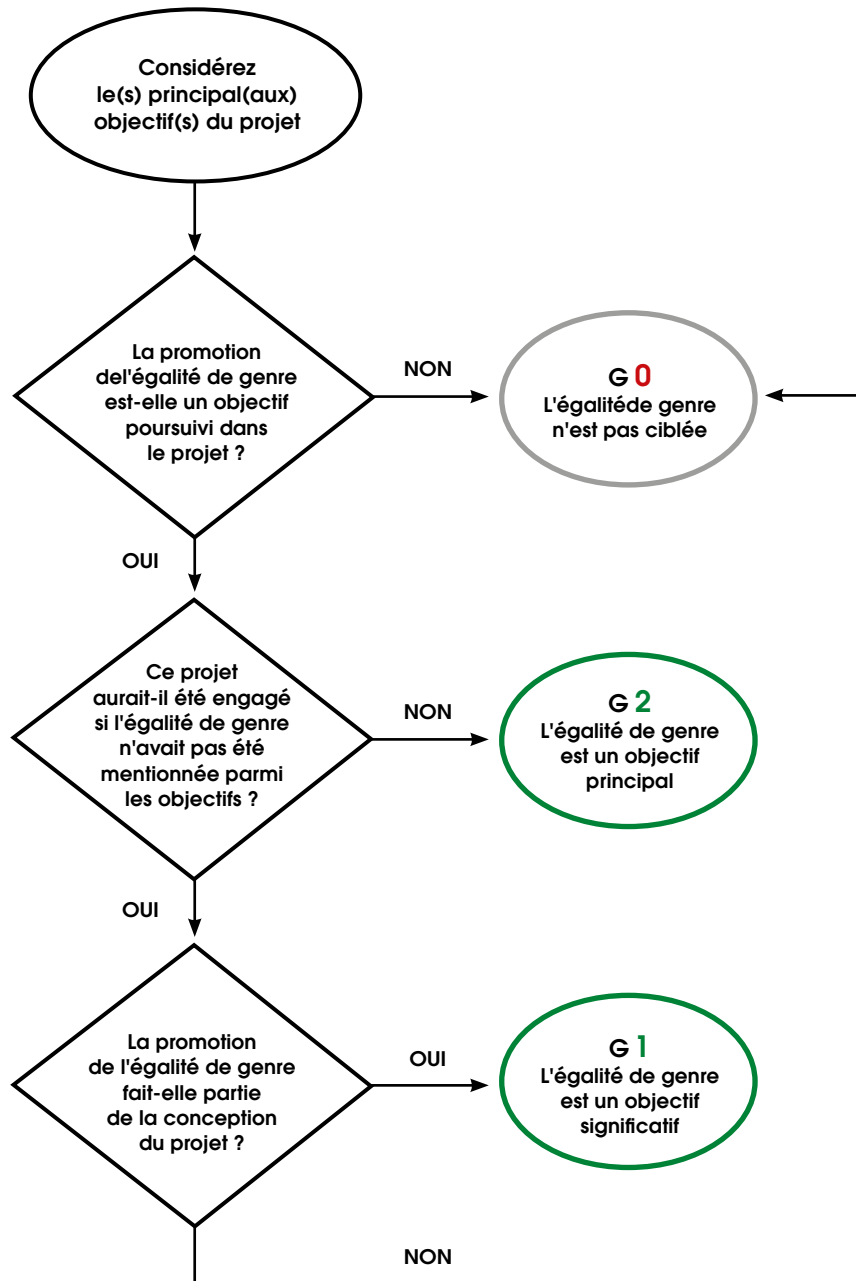
Le tableau ci-après fournit les définitions des 5 notes du marqueur pouvant être attribuées lors de l'analyse des projets et de leur catégorisation en fonction du niveau d'intégration de la problématique du genre et de l'**objectif fixé dans le cadre du projet** en matière de participation à la réduction des inégalités hommes-femmes existant dans le secteur d'intervention.

Tout projet qui vise à renforcer l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes ou à réduire les discriminations et les inégalités fondées sur le sexe doit être noté 1 ou 2.

MARQUEUR	DÉFINITIONS	EXEMPLES
Noté « Nul » / 9 = non renseigné	Un projet est noté « 9 » s'il n'a pas été examiné au regard de la question de l'égalité hommes-femmes.	
Noté « NA » = non applicable	Un projet est noté « NA » lorsqu'il ne fait pas partie du périmètre des projets devant faire l'objet d'une notation CAD. (Même s'il contient des enjeux de genre).	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Projets d'urgence. ▶ ABG et prêts budgétaires.
Note « 0 » = non pertinent du point de vue du genre OU sans réflexion / explicitation / documentation sur les enjeux de genre	Un projet est marqué 0 s'il ne vise pas à rétablir la balance relationnelle d'égalité entre les hommes et les femmes mais a fait l'objet d'une réflexion à cet égard (questionnement de départ). Un projet est marqué 0 si ses activités peuvent potentiellement bénéficier aux femmes, sans avoir fait l'objet d'une réflexion spécifique sur les enjeux de genre (potentiel de passage en 1).	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Un projet d'amélioration des services d'aérodrome, de gestion du trafic ainsi que des équipements relatifs à l'assistance météorologique. ▶ Un projet de développement rural comprenant des enjeux de genre mais n'ayant pas fait l'objet d'une réflexion spécifique pour en faire un des objectifs du projet.
Note « 1 » = Le genre comme objectif significatif mais secondaire	Un projet est noté « 1 » si la promotion de l'égalité de genre fait partie des objectifs secondaires du projet, mais que celui-ci aurait été engagé même si l'égalité de genre n'avait pas été mentionnée parmi les objectifs . Tout type de projets (agriculture, finance, formation professionnelle, emploi, accès au marché) qui incluent des approches proactives (composantes dédiées) faisant la promotion du genre sans pour autant que 100 % du projet ne soit dédié aux enjeux de genre.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Un projet de route qui inclut des passerelles aériennes pour éviter aux femmes de traverser la route ou de prendre un passage souterrain. ▶ Un projet de transport en commun qui a pris en compte les intérêts stratégiques des hommes et des femmes dans le design du tracé. ▶ Un projet d'adduction d'eau potable qui, outre l'allègement de la corvée d'eau, promeut la participation des femmes à la définition mais aussi à la gestion des ouvrages.
Note « 2 » = Le genre comme objectif principal du projet	La promotion de l'égalité de genre comme objectif principal du projet.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Un projet de soutien au développement des PME qui a activement recherché à cibler l'entrepreneuriat et le salariat féminins en incluant des mesures de discrimination positives par exemple. ▶ Un projet banque qui met à la disposition des femmes des produits innovants qui prennent en compte les contraintes habituelles des femmes comme le manque de contreparties pour faciliter l'accès au crédit.

Il est faux de penser que certains types de projets (infrastructures par exemple) ne peuvent qu'être notés 0. Même si le but déclaré de ce type de projets ne sera jamais de rétablir l'égalité entre les hommes et les femmes, une approche sensible au genre lors du montage du projet (collecte de données désagrégées, approche participative incluant des femmes représentant des groupes de bénéficiaires potentiels au moment des prises de décision) pourra mener à des ajustements dans le design du projet qui augmenteront les chances d'effets directs ou indirects sur l'égalité. Ces démarches permettront aux projets d'être notés 1.

Les questions à se poser pour renseigner le marqueur du CAD sur le genre et parvenir à mettre en place un projet noté 1 ou 2.



Pour les projets notés 1 et 2, trois types de questions peuvent être posées :

- 1) Le genre est-il considéré dans les thématiques abordées ? et/ou
- 2) Le genre est-il considéré dans le montage méthodologique du projet ? et/ou
- 3) Le projet a-t-il identifié les principales causes des inégalités hommes-femmes en termes de capacités, de droit et de participation et proposé des mesures/activités/composantes pour promouvoir leur remise en question ?

Les projets notés 0 lors de l'élaboration d'une FIP peuvent facilement être transformés en des projets notés *a minima* 1, si quelques efforts d'analyses sont fournis par l'équipe projet.

Comment un même projet peut-il être marqué, 0, 1 ou 2 ?



L'exemple d'un projet d'aquaculture

MARQUEUR	COMMENTAIRES
0	<p>Le projet prévoit une aide financière pour développer l'aquaculture. Le document de projet n'inclut aucune donnée désagrégée et il est impossible de comprendre en lisant le document le rôle des hommes, des femmes ou de la famille dans l'aquaculture artisanale. Une mécanisation de la transformation par exemple peut augmenter la productivité, créer des emplois pour les femmes, ou à l'inverse, avoir pour résultat leur éviction de la filière. Cela peut donc se traduire par des impacts positifs ou négatifs pour les femmes (par exemple dans le contexte de l'aquaculture traditionnelle elles travaillaient dans des systèmes d'entraides entre femmes qui se partageaient certaines tâches domestiques, qui sont maintenant à la charge de chacune) mais comme il n'y a aucune données de base et que le projet a probablement ignoré la dimension de genre dans les systèmes de production, personne ne sait vraiment si les changements offrent de nouvelles opportunités d'émancipation économique pour les femmes.</p>
1	<p>Le document de projet inclut des données désagrégées ainsi qu'une analyse genre du système de production aquaculture et du rôle du secteur dans l'économie familiale. Pendant le montage du projet, les associations de femmes et de pêcheurs ont été consultées et les hommes et les femmes ont contribué à l'identification de mesures mitigatives si c'est pertinent. Le projet inclut aussi un ou deux indicateurs de progression de l'égalité hommes femmes (ex : conditions d'emploi, nombre de femmes et d'hommes employés).</p>
2	<p>Le but du projet est de promouvoir l'intégration des femmes de pêcheurs de crevettes dans le développement économique formel à travers le développement participatif du secteur aquaculture.</p>

NOTATION DE LA DIMENSION ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES DE L'AVIS DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'AFD

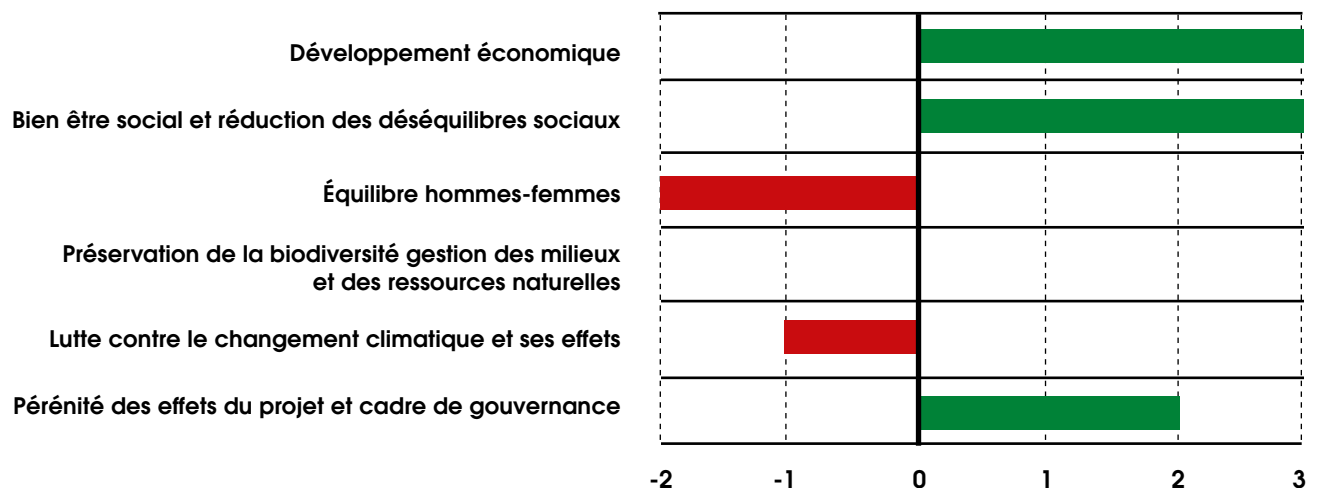
L'approche retenue est celle du Cadre d'intervention transversal « Le genre et la réduction des inégalités femmes-hommes 2014-2017 » dont l'un des deux objectifs stratégiques est de favoriser l'égalité des opportunités entre femmes et hommes, déclinée en actions pouvant avoir un impact à trois niveaux : égalité d'opportunités à l'échelle du projet ou de la contrepartie, égalité d'opportunités à l'échelle du secteur d'intervention, ou égalité structurelle d'opportunités.

La notation proposée ci-dessous a été conçue pour pouvoir comptabiliser les financements AFD dans le cadre du CAD. Aussi, pour pouvoir faire l'objet d'une notation 2 ou 3, les actions envisagées en faveur du genre doivent figurer comme des objectifs explicites du projet.

Échelle d'évaluation proposée :

- ▶ Le projet prend-il en compte les besoins et intérêts des hommes et des femmes (par le biais d'un diagnostic, participation, communication) ? ou bien : Un dialogue a-t-il été entamé avec la contrepartie sur l'égalité hommes-femmes dans le secteur/la structure concerné(e) ? **Noter 1**
- ▶ Un des objectifs explicites du projet est-il d'assurer l'**accès effectif des femmes aux services**/prestations/biens prévus dans le cadre du projet (en menant un travail avec les hommes et les femmes pour identifier les barrières à cet accès et définir les moyens pour les dépasser) ? ou bien : Un des objectifs du projet est-il de favoriser le **contrôle des ressources par les femmes dans le secteur concerné** et leur participation aux instances de gouvernance du projet ? **Noter 2**
- ▶ Un des objectifs principaux du projet vise-t-il l'**autonomisation des femmes et la réduction structurelle des inégalités** entre les hommes et les femmes (contrôle des ressources, participation aux instances de gouvernance, mise en œuvre effective des changements institutionnels/lois) ? **Noter 3**
- ▶ Si l'impact du projet est neutre sur une dimension, ou si les impacts négatifs résiduels, une fois les mesures d'atténuation mises en œuvre, sont négligeables : **Noter 0**
- ▶ Le projet maintiendra-t-il les inégalités hommes-femmes (le projet présente une opportunité mais ne prévoit pas de mesure pour modifier la situation inégalitaire de départ) ? **Noter -1**
- ▶ Le projet présente-t-il un risque d'aggravation des inégalités hommes-femmes ? **Noter -2**

IMPACT DU PROJET SUR LES 6 DIMENSIONS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE



LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ABS	Appui budgétaire sectoriel
AES	Division d'Appui environnemental et social de l'AFD
AFD	Agence Française de Développement
AMO	Assistance à maîtrise d'ouvrage
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CA	Conseil d'administration
DCD-CAD	Direction de la Coopération pour le développement du Centre d'aide au développement de l'OCDE
EIES	Étude d'impact environnemental et social
FIP	Fiche d'identification de projet
H/F	Hommes/Femmes
IA	Indicateurs agrégables
IF	Institution financière
IFP	Division Institutions financières et Appui au secteur privé de l'AFD
IGP	Indication géographique protégée
IMF	Institution de microfinance
IPS	Indice de parité entre les sexes
FP	Formation professionnelle
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
ONG	Organisation non gouvernementale
OSC	Organisation de la société civile
PGES	Plan de gestion environnementale et sociale
PME	Petites et moyennes entreprises
RSE	Responsabilité sociale et environnementale des entreprises
SFI	Société financière internationale (IFC)
TdR	Termes de référence
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TPME	Très petites et moyennes entreprises



www.afd.fr/genre

Contact AFD : _Genre@afd.fr