ORGANISATION DES NATIONS UNIES
POUR LE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL

TRADE
INVESTMENT
INNOVATION

INTÉGRER LA DIMENSION DE GENRE DANS LE DÉVELOPPEMENT DE CLUSTERS

REMERCIEMENTS

Le présent document a été établi par le Département du commerce, des investissements et de l'innovation (TII) de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) sur la base des travaux de Mme Mariangela Linoci (spécialiste des questions d'égalité des sexes) et Ebe Muschialli, experte en clusters, sous la supervision de Fabio Russo, spécialiste principal en développement industriel, en étroite coopération avec le bureau de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Les auteurs tiennent à remercier Michele Clara, coordonnateur principal de la division des conseils en matière de recherche et de politiques industrielles à l'ONUDI, et Mukesh Gulati, conseiller principal, Foundation for MSME Clusters (FMC), Inde, pour leurs précieux commentaires.

MENTIONS LÉGALES

Ce document a été établi sans avoir été revu par les services d'édition de l'ONU. Les appellations employées dans le présent document et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones ou de leurs autorités, à la délimitation de leurs frontières, à leur système économique ou à leur degré de développement. Les désignations telles que "développé", "industrialisé" et "en développement" sont utilisées à des fins statistiques et n'expriment pas nécessairement un jugement sur le stade de développement atteint par un pays ou une région donnée. La mention de noms de sociétés ou de marques commerciales n'implique aucune prise de position en leur faveur de la part de l'ONUDI. Les opinions, chiffres et estimations y figurant relèvent de la responsabilité des auteurs et ne doivent donc pas être considérés comme reflétant les opinions de l'ONUDI ou comme ayant été approuvés par elle.

COMMENTAIRES

Les commentaires et les questions sur les sujets soulevés dans ce rapport sont les bienvenus et peuvent être adressés à tii@unido.org
Copyright © Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, 2019

ONUDI Intégrer la dimension de genre dans le développement de clusters

TABLE DES MATIÈRES

Résumé analytique 1

Introduction 2

Chapitre 1. Égalité des sexes et développement inclusif 3
1.1 L'agenda mondial sur l'égalité des sexes 3
1.2 Progrès réalisés à ce jour et défis à relever 3

Chapitre 2. L'évolution d'une perspective sexospécifique dans l'élaboration des politiques de développement 5
2.1 Concepts clés et définitions 5
2.2 Évolution du débat sur l'égalité des sexes et le développement 6

Chapitre 3. L'économie en tant que structure fondée sur le genre 8
3.1 Une relation à double sens entre le genre et l'économie 8
3.2 Appliquer une perspective sexospécifique à l'économie 9

Chapitre 4. Intégration d'une perspective sexospécifique dans la méthodologie de développement des clusters del'ONUDI 13
4.1 Points de départ 17
4.2 Élaboration d'une vision et formulation du plan d'action 21
4.3 Mise en œuvre du plan d'action 27
4.4 Système de suivi soucieux de l'égalité des sexes 33

Chapitre 5. Observations finales 34

Annexe 1: Présentation des pays 35
a. Maroc 35
b. Tunisie 37
c. Pérou 39
d. Tadjikistan 41
e. Tanzanie 43
f. Inde 45
g. République de Côte d'Ivoire 47

Références 49

Encadrés

Encadré 1 : Le rôle des femmes dans les coopératives 11
Encadré 2 : Indicateurs choisis pour mesurer les inégalités entre les sexes 12
Encadré 3 : Identification des clusters ciblant les zones rurales et le développement industriel inclusif et durable en Inde 16
Encadré 4 : Exemples de résultats obtenus par l'intégration d'une perspective sexospécifique dans la vision, l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action du cluster 21
Encadré 5 : De la vision au plan d'action : Le cluster de broderie tadjike 22
Encadré 6 : Le rôle du CDA en tant que facilitateur : Consortiums d'exportation en République de Côte d'Ivoire
Encadré 7 : Le rôle des groupes d'entraide en Inde : Répondre aux besoins des femmes 23
Encadré 8 : Soutenir les groupes de femmes en tant qu'outil pour accroître l'efficacité collective et accéder à de nouveaux marchés en Tunisie 25
Encadré 9 : Adapter le langage technique et le traduire en concepts compréhensibles pour assurer l'inclusion des femmes au Maroc 27
Encadré 10 : Visites de sensibilisation conduisant à une meilleure maîtrise des techniques de production et une hausse de la productivité 28
Encadré 11 : Autonomisation des groupes de femmes par la sensibilisation au sein de coopératives à prédominance masculine au Maroc 28
Encadré 12 : Tanzanie: La formation sur l'accès aux marchés donne de la visibilité aux entreprises dirigées par des femmes 29
Encadré 13 : Créer des alliances pour étendre l'impact aux secteurs non couverts par le CDP 30
Encadré 14 : Les retombées sur l'entrepreneuriat féminin de l'appui aux nouveaux secteurs et du développement de produits 31

Tableaux

Tableau 1 : Exemples d'indicateurs tenant compte de la dimension de genre et qui y répondent 32
Tableau 2 : Indicateurs socioéconomiques sélectionnés, Maroc 35
Tableau 3 : Indicateurs socioéconomiques sélectionnés, Tunisie 37
Tableau 4 : Indicateurs socioéconomiques sélectionnés, Pérou 39
Tableau 5 : Indicateurs socioéconomiques sélectionnés, Tadjikistan 41
Tableau 6 : Indicateurs socioéconomiques sélectionnés, Tanzanie 43
Tableau 7 : Indicateurs socioéconomiques sélectionnés, Inde 45
Tableau 8 : Indicateurs socioéconomiques sélectionnés, Côte d'Ivoire 47

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont au cœur de la vision de l'Agenda 2030 pour une croissance inclusive et durable dans le monde. Dans toutes les régions, des progrès remarquables ont été accomplis pour réduire l'écart entre les sexes et les inégalités dans les domaines économique, social et politique. Pourtant, les disparités entre les sexes sont encore visibles et les femmes restent désavantagées par rapport aux hommes dans de nombreux domaines.

Le programme de développement de clusters de l'ONUDI aide les microentreprises et les petites et moyennes entreprises à accroître leur compétitivité en favorisant des liens interentreprises et des relations de collaboration avec des institutions locales de soutien. Dans son approche de développement de clusters, et conformément aux ODD 5, 8 et 9, l'ONUDI s'efforce d'adopter systématiquement une perspective de genre tout au long des phases de planification et de mise en œuvre de ses interventions, de la sélection des clusters au suivi et à l'évaluation.

Pour s'assurer que les hommes et les femmes bénéficient équitablement des interventions d'un projet, il faut évaluer la dynamique de genre : dans la répartition des tâches et des rôles, dans les relations de pouvoir, dans l'accès aux ressources et leur contrôle, et dans les différents besoins pratiques et contraintes des femmes et des hommes dans tout contexte donné. Ce document met l'accent sur les facteurs critiques qui doivent être pris en compte dans les efforts visant à intégrer la dimension de genre dans un projet de développement de cluster, le but général étant de guider les praticiens du développement de clusters à mener des interventions tenant compte de l'aspect genre.

Le chapitre 1 présente une analyse introductive des objectifs d'égalité des sexes dans le contexte de l'Agenda 2030 pour le développement durable. Le chapitre 2 présente l'évolution des perspectives de sensibilisation aux questions de genre dans l'élaboration des politiques de développement, introduit des approches économiques féministes du genre et de l'économie et donne un bref aperçu historique de la littérature sur le genre et le développement. Le chapitre 3 examine les questions clés de l'analyse tenant compte des considérations de genre et décrit les contraintes liées au genre auxquelles sont confrontées les femmes dans différents contextes socio-économiques. Il examine, en outre, la relation bidirectionnelle entre le genre et les politiques macroéconomiques, en analysant comment les préjugés et les inégalités entre les sexes constituent des obstacles au développement économique et social, et empêchent les femmes et les hommes d'accéder aux opportunités sur un pied d'égalité.

Le chapitre 4 présente l'approche de l'ONUDI en matière d'intégration d'une perspective de genre dans sa méthodologie de développement de clusters ainsi que les résultats des activités de coopération technique sélectionnées dans chacun de ces pays. En s'appuyant sur l'analyse, les données et les meilleures pratiques présentées dans le document, le dernier chapitre présente les observations finales sur l'expérience de l'ONUDI en matière d'intégration d'une perspective de genre au développement de clusters. L'analyse sexospécifique et les données de base sur les pays décrits dans les exemples de clusters de l'ONUDI sont présentées à l'annexe 1 de ce document. Une vue d'ensemble des principaux indicateurs socio-économiques et une description concise de la situation des femmes dans les pays suivants sont également fournies : République de Côte d'Ivoire, Inde, Maroc, Pérou, Tadjikistan, Tanzanie et Tunisie.

INTRODUCTION

Dans le cadre de son mandat, « l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont essentielles à la réalisation d'un développement industriel inclusif et durable » (ONUDI, 2015) et guidée par sa politique en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes (2015) et la stratégie afférente 2016-2019, l'ONUDI applique une double stratégie d'intégration de la dimension de genre, complétée par des interventions spécifiques ou des mesures ciblées. Cette approche garantit que les préoccupations et les expériences des femmes font partie intégrante à la fois de ses activités programmatiques et de sa structure organisationnelle.

L'ONUDI reconnaît que les femmes jouent un rôle important dans l'évolution de chaque pays vers un niveau d'industrialisation plus élevé, et a déployé des efforts pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation économique des femmes par des projets, programmes et politiques dans les trois domaines thématiques de son travail programmatique, à savoir i) la création d'une prospérité partagée, ii) le renforcement de la compétitivité économique et, iii) la protection de l'environnement.

Ce document examine l'approche de l'ONUDI en matière d'intégration d'une perspective de genre dans son programme de développement de clusters, en se concentrant sur les facteurs critiques qui doivent être intégrés dans un projet de développement de clusters et les problèmes et limites qui peuvent se présenter. Il est organisé en deux parties principales : la première a pour but de contextualiser le genre et le développement, en soulignant les préjugés sexistes qui affectent les femmes dans les multiples rôles qu'elles jouent dans la société et dans l'économie, et en présentant les principaux aspects à examiner dans le cadre d'une analyse sexospécifique. Elle vise donc à donner aux praticiens les moyens de comprendre les concepts clés qui sont utiles pour adapter les interventions de développement de manière à atténuer ou à éviter les impacts non intentionnels sur le genre et à combler les lacunes existantes. La deuxième partie du document porte sur l'expérience de l'ONUDI en matière d'intégration de la dimension de genre dans sa méthodologie de développement des clusters. Elle propose un ensemble de principes directeurs pour améliorer les pratiques d'intégration d'une perspective de genre dans les interventions de l'ONUDI grâce à des exemples nationaux et des bonnes pratiques qui ont offert des points d'entrée efficaces pour des résultats plus équitables et la promotion de l'autonomie économique des femmes.

Chapitre 1. Égalité des sexes et développement inclusif

1.1 L'agenda mondial sur l'égalité des sexes

L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont au cœur de la vision de l'Agenda 2030 qui vise à réaliser une croissance inclusive et durable à travers le monde. Il est désormais largement admis, sur la base de données solides, que la pleine participation des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes à la vie politique, sociale, économique et culturelle d'un pays est une voie directe vers l'élimination de la pauvreté et le développement durable et inclusif.

Au cours des deux dernières décennies, les gouvernements du monde entier ont souscrit des engagements juridiquement contraignants en faveur de l'égalité des sexes et ont mis au point des instruments pour promouvoir les droits des femmes et leur autonomisation. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), souvent appelée « Déclaration des droits de la femme », a été adoptée en 1979. Depuis lors, quatre conférences mondiales ont été organisées pour promouvoir des programmes d'action en faveur de la promotion des droits des femmes - à Mexico en 1975, Copenhague en 1980, Nairobi en 1985 et Beijing en 1995. En particulier, la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et la Déclaration et le Programme d'action de Beijing qui en ont résulté ont joué un rôle central dans le programme mondial pour l'égalité des sexes. En 2000, les principes de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes ont été inclus dans le cadre des objectifs du millénaire pour le développement (OMD) et reflétés par l'objectif 3 : « Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes »

L'Agenda 2030 pour le développement durable, adopté en 2015, a placé l'égalité des sexes au premier plan, reconnaissant que l'autonomisation des femmes et des filles est cruciale pour la réalisation de tous les autres objectifs. L'ODD 5 appelle à « parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles » et présente les priorités de genre d'une manière plus audacieuse que son prédécesseur en les reliant aux aspects économiques, politiques et sociaux. De même, l'ODD 5 souligne l'importance d'assurer la participation pleine et effective des femmes dans la sphère économique, l'accès à l'égalité des chances, l'égalité des droits aux ressources économiques et à l'héritage, et le contrôle égal sur la terre, la propriété et le crédit.

Au-delà de l'ODD 5, des indicateurs de genre spécifiques sont inclus dans l'ensemble des ODD pour aider à suivre les progrès dans les aspects qui devraient conduire à un changement transformateur pour les objectifs en matière d'égalité des sexes. Reconnaissant que les inégalités entre les hommes et les femmes couvrent plusieurs dimensions, des indicateurs sexospécifiques ont été introduits pour mesurer les écarts dans les domaines de la réduction de la pauvreté (ODD 1), de l'élimination de la faim (ODD 2), de la santé et du bien-être (ODD 3), de l'éducation (ODD 4), du travail décent et la croissance économique (ODD 8), des villes et communautés durables (ODD 11), des mesures climatiques (ODD 13), de la promotion de la paix (ODD 16) et du partenariat global (ODD 17) (ONU Femmes, 2017a)

L'ODD 8, qui se rapporte plus strictement au mandat de l'ONUDI aux côtés de l'ODD 9, traite des engagements des pays à promouvoir une croissance économique inclusive et durable, le plein-emploi productif et le travail décent pour tous. Il insiste en particulier sur l'importance de garantir l'égalité des chances, l'égalité des droits et une rémunération égale dans le monde du travail et de garantir les droits du travail et des conditions de travail sûres aux personnes ayant des emplois vulnérables, une catégorie où les femmes sont fréquemment surreprésentées.

Enfin, malgré les progrès réalisés dans la mise en œuvre de l'ODD 9, l'industrie, l'innovation et les infrastructures ne sont pas mesurées par un indicateur sexospécifique. Il convient de souligner que le développement industriel n'est pas un processus non sexiste et qu'il peut avoir un impact différent sur les hommes et les femmes si l'on ne tient pas compte des considérations sexospécifiques. Par conséquent, la mise en œuvre de cet objectif devrait assurer des résultats égaux pour les hommes et les femmes sur le plan du développement des infrastructures, de la promotion de l'industrialisation, du développement des technologies et de l'innovation.

Intégration des normes de sécurité et de conformité dans la production d'huile d'argan, Projet d'Accès aux Marchés des Produits du Terroir (PAMPAT), Maroc

1.2 Progrès réalisés à ce jour et défis à relever

Les engagements pris par les pays au niveau international ont été traduits en politiques et programmes nationaux et ont également conduit à la mise en place de mécanismes sexospécifiques. Grâce à la prise de conscience et à la volonté politique accrues au cours des dernières décennies, des progrès remarquables ont été accomplis dans

toutes les régions pour réduire l'écart entre les sexes et les inégalités dans les domaines économique, social et politique. Toutefois, les disparités entre les sexes persistent de manière visible et les femmes restent désavantagées par rapport aux hommes dans de nombreux domaines.

Le cadre analytique proposé par la Banque mondiale s'avère utile pour examiner et analyser le large spectre de résultats en matière d'égalité des sexes. Le cadre distingue trois domaines clés de l'inégalité entre les sexes : le capital humain, les opportunités économiques et la capacité d'agir (Banque mondiale, 2012).

Les inégalités entre les sexes dans le domaine du capital humain englobent les lacunes en matière d'éducation, de santé et d'actifs matériels.

Il s'agit notamment des disparités en matière de scolarisation, de segmentation de l'éducation, d'accès aux soins de santé et aux filets de sécurité sociale et d'accès aux intrants productifs comme le crédit et le foncier. Les opportunités économiques comprennent l'accès à des activités génératrices de revenus, à un emploi rémunéré et à l'entrepreneuriat. Celles-ci sont notamment liées aux responsabilités domestiques et familiales et influencées par celles-ci, qui sont traditionnellement assumées par les femmes dans la plupart des sociétés. La capacité d'agir se réfère à la capacité de faire des choix efficaces et de les transformer en résultats souhaités. Les perceptions culturelles et les normes sociales façonnent profondément les relations de pouvoir entre les sexes et influent à leur tour sur la représentation et la capacité d'agir des femmes, déterminant les écarts entre les sexes dans la participation politique et la prise de décisions, et les modèles de vulnérabilité à la violence fondée sur le sexe. Les progrès réalisés dans ces trois domaines clés sont résumés ci-dessous :

(i) Les disparités en termes de capital humain se sont réduites à un rythme soutenu au cours des dernières décennies et d'importants progrès ont été accomplis depuis la Conférence historique de Beijing de 1995. La mise en œuvre du Programme du millénaire pour le développement ayant pris fin en 2015, toutes les régions en développement ont atteint l'objectif d'éliminer les disparités entre les sexes dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur (Nations Unies, 2017). Pourtant, la segmentation de l'éducation et les écarts entre les garçons et les filles dans certains domaines d'études demeurent un déterminant majeur de leur situation économique plus tard dans la vie [1]. Au niveau mondial, les femmes ne représentent que 13 % des propriétaires de terres agricoles (ONU Femmes, 2017a) et 40 % des pays couverts par le rapport de la Banque mondiale "Femmes, l'entreprise et le droit" continuent à restreindre les droits des femmes à la propriété (Banque mondiale, 2018).

(ii) Les opportunités économiques se sont considérablement améliorées pour les femmes. La part des femmes dans l'emploi rémunéré a augmenté au fil des ans, mais à un rythme lent. En 2015, les femmes représentaient 41 % des travailleurs salariés non agricoles, contre 35 % en 1990. Sur la même période, la part des femmes occupant des emplois vulnérables a diminué de 13 % (Nations Unies, 2015).

Il n'en reste pas moins que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre dans l'extrême pauvreté et risquent davantage de souffrir de l'insécurité alimentaire. Le taux d'activité des femmes au niveau mondial était de 63 % en 2017, contre 94 % pour les hommes. Les femmes sont plus susceptibles de travailler dans des conditions informelles, avec des emplois précaires, non qualifiés et faiblement rémunérés, et de travailler comme travailleuses familiales dans les fermes et entreprises familiales, souvent sans avoir accès à un revenu propre. Si l'écart de rémunération entre hommes et femmes se réduit lentement, les femmes gagnent en moyenne 23 % de moins que les hommes et sont moins susceptibles de percevoir une pension. Ceci se traduit par des inégalités de revenus persistantes et une dynamique de pouvoir inégale au sein du ménage et de la communauté [2].

Le contrôle de la traçabilité et l'adoption d'indications géographiques protégées (IGP), Projet d'Accès aux Marchés des Produits du Terroir (PAMPAT), Tunisie

Les soins non rémunérés et le travail domestique sont principalement assumés par les femmes dans toutes les régions, souvent en plus du travail rémunéré effectué à l'extérieur du foyer. Le temps que les femmes consacrent aux tâches domestiques non rémunérées et aux soins est presque trois fois plus élevé que celui des hommes. Ceci a d'importantes répercussions sur le temps total dont elles disposent. En raison de leur charge de travail, les femmes sont confrontées à d'importantes contraintes lorsqu'elles s'engagent dans une activité productive ou sont forcées de travailler plus d'heures que les hommes, combinant activités rémunérées et non rémunérées (Nations Unies, 2017).

(iii) En ce qui concerne la capacité de se faire entendre et d'agir, la participation politique des femmes a augmenté dans la plupart des pays (avec les données disponibles). Pour encourager la participation politique des femmes, 39 % des pays ont utilisé des systèmes de quotas, bien que les femmes ne détiennent globalement que 23 % des sièges dans les parlements nationaux (ONU Femmes,

1 À l'échelle mondiale, les filles sont généralement sous-représentées dans les disciplines des STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) et sont surtout présentes dans des domaines d'études comme l'éducation, la santé, les sciences sociales et humaines (UNESCO, 2017)

2 ONU Femmes, 2017a (Traduire les promesses en actions : L'égalité des sexes dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030)

2017a, Nations Unies, 2017).

Si la représentation des femmes dans les postes de direction et les conseils d'administration des entreprises s'est améliorée au cours de la dernière décennie, le rythme des progrès a été lent, la proportion de femmes occupant des postes de direction n'ayant augmenté que d'environ 2 % (Forum économique mondial, 2017). Selon une étude menée par le Forum économique mondial (2017), moins de 50 % des postes de direction sont occupés par des femmes dans tous les secteurs d'activité examinés, alors que dans des domaines comme l'énergie, les mines ou la fabrication, la part des femmes dirigeantes est inférieure à 20 %. En moyenne, 22 % des postes de cadres supérieurs sont occupés par des femmes. La vulnérabilité des femmes à la violence sexiste devient de plus en plus une préoccupation majeure dans l'agenda des politiques publiques. Cependant, elle continue d'être l'une des formes les plus courantes de violation des droits des femmes et constitue un obstacle majeur au développement et à la réduction de la pauvreté, et pèse lourdement sur la participation des femmes et des filles à l'éducation, à la vie économique et sociale.

De même, des restrictions légales à la capacité d'agir des femmes existent encore dans de nombreux pays et plus d'un tiers des économies couvertes par le rapport de la Banque mondiale ont au moins un obstacle qui limite la capacité juridique des femmes. Par exemple, dans 104 économies, les femmes sont encore légalement exclues de certaines professions et, dans 18 économies, les maris peuvent légalement empêcher leur femme de travailler.

En résumé, si les progrès en matière de promotion de l'égalité des sexes ont été remarquables et soutenus dans certains domaines, les difficultés rencontrées dans plusieurs autres domaines critiques empêchent encore les femmes et les filles de jouir des mêmes droits et des mêmes chances que les hommes. Les chapitres suivants montreront comment l'égalité des sexes et l'autonomisation économique des femmes sont de plus en plus reconnues comme des résultats clés du développement.

Chapitre 2. L'évolution de la perspective sexospécifique dans l'élaboration des politiques de développement

2.1 Concepts clés et définitions[3]

Avant d'entrer dans l'analyse de l'évolution de l'économie tenant compte des sexospécificités, il est important d'introduire la définition de quelques concepts de base.

Le genre fait référence à l'ensemble des attributs, rôles et aptitudes attribués aux hommes et aux femmes. Ceux-ci sont socialement construits et assimilés à travers le processus de socialisation au sein de la famille et de la société. Les aspects du genre sont profondément enracinés dans les normes sociales et déterminés par les différents contextes socioculturels qui prescrivent aux hommes et aux femmes des comportements attendus, acceptés ou limités par une société donnée. Ils ne sont généralement pas fixés dans le temps et peuvent être façonnés par l'économie, la technologie, ainsi que par les systèmes juridiques, politiques et éducatifs. D'autres aspects de la différenciation sociale comme la classe sociale, l'appartenance ethnique et l'âge peuvent également influencer les rôles sexospécifiques. Il est important de souligner que le concept de genre implique à la fois les hommes et les femmes, et ne se réfère pas seulement aux femmes.

Le sexe est biologiquement prédéterminé et fait référence aux différences physiques qui caractérisent les hommes et les femmes.

Traduction de la terminologie technique dans un langage facilement compréhensible, Projet d'Accès aux Marchés pour les Produits Agroalimentaires et du Terroir (PAMPAT), Maroc

3 Les définitions de cette partie s'inspirent de celles du glossaire sur l'égalité des sexes du Centre de formation d'ONU Femmes (disponible à l'adresse https:// trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36).

L'égalité des sexes est la jouissance de droits, de chances, d'un accès aux ressources et d'un pouvoir de décision égaux pour les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la vie. L'égalité ne suppose pas que les hommes et les femmes doivent être les mêmes, mais plutôt que leurs droits et leurs opportunités dans la vie ne se déterminent pas par le fait qu'ils soient nés garçons ou filles. Une perspective d'égalité des sexes reconnaît la diversité des hommes et des femmes et veille à ce que leurs différents besoins et intérêts aient la même importance. Le concept d'égalité des sexes a été introduit lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue à Beijing en 1995, en remplacement du concept « d'équité entre les sexes » utilisé jusque-là par les Nations Unies.

L'autonomisation des femmes fait référence à leur capacité de jouir de leurs droits et de faire des choix efficaces dans les domaines économique, social et politique. Plus précisément, l'autonomisation économique des femmes fait référence à la capacité de réussir et de progresser sur le plan économique et d'avoir le pouvoir et les moyens de tirer profit des activités économiques. L'accès aux ressources, y compris le capital humain, financier, social et physique, et leur contrôle sont des aspects essentiels de l'autonomisation économique des femmes. Dans l'ensemble, l'autonomisation des femmes est un concept multidimensionnel et souvent spécifique au contexte ; il est donc plus difficile à mesurer que l'égalité des sexes.

L'intégration sexospécifique est le processus d'adoption d'une perspective sexospécifique dans le but de promouvoir l'égalité des sexes dans toute action planifiée. L'intégration d'une perspective sexospécifique dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des lois, politiques et programmes exige que les différentes implications pour les hommes et les femmes d'une intervention soient soigneusement évaluées, et que les différentes opportunités et contraintes soient reconnues et prises en compte pour assurer des résultats égaux pour les deux. L'intégration de la dimension de genre n'est pas un but ou un objectif en soi, mais plutôt un moyen de réaliser l'égalité des sexes. Si l'intégration d'une perspective sexospécifique exige que les préoccupations sexospécifiques fassent partie intégrante de toute intervention, les projets ciblant spécifiquement les femmes demeurent essentiels pour remédier aux disparités entre les sexes et promouvoir l'autonomisation des femmes (ONU Femmes, 2017b).

Le travail reproductif comprend les activités accomplies dans la sphère domestique et il est associé aux tâches familiales et ménagères telles que les soins et l'éducation des enfants, des personnes âgées et des malades, la préparation des aliments, l'entretien ménager et la collecte d'eau et de combustible. En d'autres termes, il s'agit du travail effectué dans l'intérêt de la main-d'œuvre actuelle et future. Les normes et les stéréotypes sexospécifiques perpétuent l'idée que ce type de travail relève exclusivement de la responsabilité des femmes. La plupart des travaux effectués dans ce domaine ne sont pas rémunérés et ne sont pas mesurés comme une contribution à l'économie.

Le travail productif englobe généralement le type de travail qui est reconnu comme ayant une valeur monétaire et qui est effectué pour en tirer un revenu. Le travail productif et reproductif a souvent été décrit comme étant en conflit, car les responsabilités en matière de reproduction peuvent constituer un obstacle pour les femmes dans leur quête d'opportunités économiques. Les économistes féministes soulignent l'importance de reconnaître l'interrelation complexe entre les sphères productive et reproductive, et d'inclure le travail effectué dans le domaine domestique dans l'analyse économique.

Amélioration des connaissances et des compétences techniques dans l'industrie textile, Programme d'Appui au Commerce et à l'Intégration Régionale (PACIR-ONUDI), République de Côte d'Ivoire

Les données ventilées par sexe sont des données classées par sexe, présentant des informations analytiques distinctes (alphabétisation, éducation, emploi, santé, propriété, salaire, etc.) pour les hommes et les femmes, les garçons et les filles. Les données ventilées par sexe aident à évaluer les rôles et les situations des deux sexes dans des aspects spécifiques de la société et à déterminer tout changement dans le temps. La disponibilité de données ventilées par sexe est essentielle pour une analyse sexospécifique précise.

2.2 Évolution du débat sur l'égalité des sexes et le développement

Au fil des ans, plusieurs perspectives ont été adoptées pour inclure les femmes et le genre dans le domaine du développement. Jusqu'au début des années 70, les femmes étaient absentes du discours sur le développement et de l'élaboration des politiques. Un changement important s'est produit à cette époque en raison des

mouvements des femmes et de leur critique des rôles traditionnels des femmes en tant qu'épouses et mères. Le « Rôle des femmes dans le développement économique » d'Ester Boserup conteste l'hypothèse selon laquelle le développement économique n'a pas d'impact différencié selon le sexe et affirme que la modernisation des secteurs agricole et industriel a en réalité marginalisé les femmes.

Les travaux de Boserup ont contribué à faire prendre conscience du potentiel productif des femmes, ce qui allait à l'encontre de l'idée reçue selon laquelle les femmes sont des membres improductifs de la société. Ils ont mis en lumière le fait que des contraintes comme l'accès inégal aux intrants et aux ressources, la division du travail selon le sexe, l'exclusion des femmes des processus d'industrialisation et le fardeau disproportionné des soins non rémunérés et du travail domestique qui incombe aux femmes sont autant de facteurs qui contribuent à des résultats divergents en termes de productivité et de gains (ONU Femmes 2017a, Beneria et al, 2015). Comme Boserup l'a souligné, la modernisation technologique dans le secteur agricole profite principalement aux hommes car le processus d'industrialisation a relégué les femmes à des emplois peu rémunérés et non qualifiés. Ceci était également une conséquence directe du niveau d'éducation inférieur des femmes par rapport aux hommes. L'offre d'éducation et de formation était donc considérée comme l'une des stratégies les plus cruciales pour combler ces lacunes.

Cette nouvelle compréhension de l'identité des femmes en tant qu'agents économiques et de la nécessité de promouvoir leur intégration égale dans la croissance économique des pays en développement a contribué à l'émergence de la perspective des femmes dans le développement (WID). La perspective de Boserup a également introduit le discours de « l'efficacité », selon lequel l'amélioration de la productivité des femmes conduirait à une utilisation plus efficace des ressources disponibles. Cette logique peut être associée à l'émergence plus récente de l'analyse de rentabilisation en faveur de l'expansion des possibilités économiques pour les femmes, et plus particulièrement à la notion d'économie intelligente préconisée par la Banque mondiale (2006)[4].

Amélioration des compétences conceptuelles et techniques dans l'industrie textile, Programme d'Appui au Commerce et à l'Intégration Régionale (PACIR-ONUDI), République de Côte d'Ivoire

Suite à d'autres développements dans ce courant de littérature ainsi que dans les mouvements de femmes, les années 1970 ont vu une prise de conscience accrue des inégalités entre les sexes menant à l'institutionnalisation de la WID (Rathgeber, 1990 ; Beneria et al., 2015). La proclamation de la période 1975-1985 « Décennie des Nations Unies pour la femme » et les grandes conférences mondiales qui s'y rapportent ont propulsé l'importance de l'égalité des sexes et des droits des femmes dans l'agenda international et conduit à l'adoption de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) en 1979 (voir chapitre 1.2). Les agences spécialisées des Nations Unies ont commencé à inclure des recherches et des programmes axés sur l'égalité des sexes et la promotion des droits des femmes, et les gouvernements nationaux ont commencé à créer des mécanismes spécifiques consacrés à la dimension de genre[5].

Par la suite, l'approche WID a été critiquée parce qu'elle considérait les femmes isolément et qu'elle ne tenait pas compte des rôles sexospécifiques et de la position des femmes par rapport à celle des hommes. Les critiques ont souligné que la perspective WID n'essayait pas d'enquêter sur les raisons et les sources de l'inégalité entre les sexes ou de remettre en question les relations entre les sexes existantes, mais qu'elle avait des idées préconçues. Une vision plus critique du processus de développement a émergé à la fin des années 1970. Cette nouvelle école de pensée, connue sous le nom de « Femmes et Développement – FED » (Women and Development - WAD), remettait en question non seulement l'accent mis par la WID sur l'augmentation de la productivité et des revenus des femmes, mais également le modèle plus large de croissance économique lui-même, qui était la cause de l'inégalité entre les sexes et entre les classes. La perspective de FED appelle à une transformation substantielle du processus de développement, visant à redistribuer la richesse et à créer des emplois décents pour parvenir à l'égalité des sexes (Beneria et al. 2015).

D'autres perspectives critiques ont contribué à ce que l'on appellera plus tard, dans les années 1980, l'école de pensée du genre et du développement (GED). L'approche GED a insisté sur la manière dont le processus de développement affecte les hommes et les femmes de différentes manières et a attiré l'attention sur le fait que les inégalités entre les sexes sont fortement influencées par les responsabilités en matière de reproduction.

L'approche GED est centrée sur la construction sociale du genre qui attribue des rôles et des responsabilités spécifiques aux hommes et aux femmes respectivement, et considère le patriarcat comme une source d'oppression pour les femmes, indépendamment de leur classe sociale. Des concepts d'intersectionnalité ont également été introduits, soulignant que les femmes ne sont pas un groupe homogène et que des facteurs tels que l'ethnicité, la classe sociale et la dynamique intra-ménage influencent les expériences des femmes et façonnent les inégalités (ONU Femmes 2017a, Beneria et al, 2015). En contraste avec les perspectives précédemment axées uniquement sur les rôles et les responsabilités des femmes, la GED souligne l'importance d'aborder et de transformer les relations de genre sous-jacentes dans le processus de développement.

Dans les années 1980 et 1990, des économistes féministes ont analysé les impacts des programmes d'ajustement structurel (PAS) pour évaluer les effets des politiques macroéconomiques qui ne tiennent pas compte du genre

4 Les économistes féministes ont largement critiqué l'instrumentalisation du genre et l'argument de « l'efficacité », soutenant que l'égalité des sexes et la promotion du bien-être des personnes devaient être un objectif en soi et que la croissance économique devait être le moyen d'y parvenir.

5 Il convient de noter que les unités chargées de l'égalité des sexes et les ministères manquent souvent de personnel et disposent de ressources limitées pour mener à bien des programmes utiles. De plus, elles travaillent souvent isolément et ont tendance à se concentrer sur des interventions réservées aux femmes qui restent souvent déconnectées des autres domaines politiques.

sur les inégalités, la pauvreté et les marchés du travail[6]. La littérature documente les conséquences négatives de l'érosion du soutien social due aux coupes dans les services publics pour les femmes, en particulier dans les domaines de la santé et de l'éducation, et des pressions accrues pour trouver un emploi salarié et contribuer aux revenus des ménages, souvent dans des conditions défavorisées. Le rôle émergent des femmes dans les activités productives, combiné à la quantité inaltérée de responsabilités dans la sphère de la reproduction, a augmenté leur charge de travail de manière disproportionnée, érodant leur disponibilité en termes de temps (Beneria et al. 2015). Dans les années qui ont suivi, des économistes féministes ont fait valoir des considérations similaires à l'égard de plusieurs politiques macroéconomiques, y compris les politiques budgétaires et commerciales. Elles ont attiré l'attention sur le fait que si les politiques macroéconomiques ne sont pas soigneusement conçues et mises en œuvre, en tenant compte des considérations de genre, elles peuvent avoir des résultats différents pour les hommes et les femmes, aggravant les inégalités existantes entre les sexes.

L'intégration de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes a été l'une des grandes priorités des institutions multilatérales qui ont adopté dans leurs travaux de fond des stratégies visant à intégrer la problématique hommes-femmes. L'intégration de la dimension de genre vise à faire de l'égalité des sexes une composante intégrée et critique des interventions de développement, par opposition aux pratiques antérieures qui préconisaient simplement une approche « add and stir » (ajouter et mijoter). Le chapitre 4 traitera donc spécifiquement de l'expérience de l'ONUDI en matière d'intégration d'une perspective sexospécifique dans ses projets de développement de clusters.

6 Les programmes d'ajustement structurel (PAS) sont un ensemble de politiques économiques qui ont été promues par la Banque mondiale et le FMI dans plusieurs pays en développement depuis les années 80 dans le cadre de programmes de prêts. Pour avoir droit aux prêts, les pays devaient adopter des réformes économiques radicales visant à assurer une croissance tirée par les exportations, la privatisation, la libéralisation et la promotion du marché libre. Les PAS ont été largement critiqués pour leur coût social élevé dans les pays qui les mettent en œuvre.

Chapitre 3. L'économie en tant que structure fondée sur le genre

3.1 Une relation à double sens entre le genre et l'économie

Le plaidoyer en faveur de l'inclusion des considérations de genre dans l'élaboration des politiques de développement s'est articulé autour de deux arguments principaux. Premièrement, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles est une question de droits humains fondamentaux et un objectif de développement en soi: il n'est que justice de faire bénéficier la moitié de la population humaine des mêmes chances et de la pleine participation dans la vie sociale, économique, politique et civile. Le deuxième argument met l'accent sur le fait que l'égalité des sexes est un instrument et une condition préalable à la réalisation d'autres objectifs de développement : de meilleures chances pour les femmes et les filles peuvent accroître la productivité globale, accélérer la croissance économique, favoriser des institutions plus représentatives et contribuer à de meilleurs résultats pour tous. L'argument instrumental en faveur de l'égalité des sexes a souvent suscité plus d'attention dans les milieux du développement que la perspective des droits humains (Kabeer et Natali, 2013).

De nombreuses publications ont analysé les interactions entre les résultats macroéconomiques et l'égalité des sexes, et analysé comment les inégalités entre les sexes peuvent influer sur la croissance et le développement et, partant, comment la croissance économique peut influer sur la dynamique du genre. Les preuves empiriques de cette causalité mutuelle entre l'économie et le genre - également connue sous le nom de « relation à double sens » - ont donné des résultats contrastés, montrant que les résultats dépendent fortement du contexte et de la position des femmes dans l'économie. En considérant d'un côté la causalité à double sens (résultats macroéconomiques sur l'égalité des sexes), on a fait valoir que les politiques économiques peuvent soit réduire, soit amplifier les inégalités existantes entre les sexes. Par exemple, lorsque les politiques macroéconomiques s'accompagnent d'une réduction des dépenses publiques consacrées à l'éducation, aux services sociaux ou aux soins de santé, les femmes peuvent être plus durement touchées dans leur rôle d'utilisatrices des services publics parce que leur charge de soins risque d'augmenter en conséquence. De la même manière, le recul de l'emploi consécutif à la contraction du commerce peut affecter de manière disproportionnée les femmes dans les secteurs à forte intensité féminine, au détriment de l'égalité des sexes.

A l'inverse, les possibilités d'emploi des femmes peuvent augmenter considérablement avec la mise en œuvre de politiques qui entraînent l'expansion d'un secteur donné. C'est le cas, par exemple, des pays qui subissent une transformation structurelle, passant de l'agriculture à l'industrie manufacturière. A Madagascar et au Lesotho, par exemple, la plupart des nouveaux emplois créés par l'expansion du secteur de l'habillement étaient occupés par des femmes (CNUCED, 2012 ;

CNUCED,2008)[7]. En 2013, le Centre de recherches pour le développement international (CRDI) a lancé le programme « Croissance et opportunités économiques pour les femmes (GrOW- acronyme anglais) » afin de fournir des éléments probants sur les liens entre l'autonomisation économique des femmes et la croissance macroéconomique (Kan et Klasen, 2018). En analysant les effets de la croissance macroéconomique sur l'emploi des femmes, les travaux sur le GrOW n'ont révélé aucun lien clair, ce qui prouve que ces effets dépendent largement du type de croissance que connaît un pays donné et du changement structurel qui en résulte.

En examinant l'autre face de la causalité à double sens, on a fait valoir que les inégalités entre les sexes peuvent soit stimuler soit entraver la croissance économique. La littérature a montré que les inégalités existantes entre les sexes ont, dans certains cas, contribué à réduire les coûts et à stimuler la production. Ce fut le cas de certaines économies émergentes d'Asie de l'Est et du Sud-Est dans les années 1970 et 1980, où les bas salaires des femmes ont été utilisés pour stimuler l'investissement et les exportations en réduisant les coûts de production et, partant, en améliorant la productivité (Seguino, 2000). Dans la mesure où les producteurs ont tiré parti des inégalités existantes entre les sexes, on peut soutenir que la main-d'œuvre féminine bon marché était considérée comme une "source d'avantage concurrentiel" par les entreprises exportatrices (van Staveren et al. 2007; Elson, 2007).

Par ailleurs, le rôle défavorisé des femmes dans l'économie en raison de contraintes sexospécifiques comme l'accès inégal aux biens, aux ressources et aux opportunités peut gravement compromettre leur capacité productive, par exemple, dans leur rôle de productrices agricoles ou d'entrepreneuses. Cela se traduit par une limitation de la performance du secteur dans son ensemble, avec des répercussions négatives sur l'économie dans son ensemble. Dans ce cas, les femmes ont été qualifiées de « sous-performantes en termes d'avantages concurrentiels », car elles ne peuvent réaliser pleinement leur potentiel en tant que travailleuses pour leur propre compte en raison des inégalités existantes entre les sexes (van Staveren et al. 2007 ; Elson, 2007).

Pour étudier les effets de l'inégalité entre les sexes sur la croissance, le programme GrOW du CRDI s'est penché sur les répercussions des écarts entre les sexes dans l'éducation et l'emploi sur la croissance économique. Comme mentionné précédemment, la réduction des écarts entre les sexes dans l'éducation peut entraîner une baisse des taux de fécondité et de la mortalité infantile et accroître la taille de la population active en général en augmentant le nombre de femmes actives, avec les conséquences positives globales sur la croissance. De même, une plus grande égalité entre les sexes en matière d'emploi peut améliorer les revenus des femmes, ce qui a un effet positif sur leur pouvoir de négociation au sein du ménage et dans la société (Kan et Klasen, 2018).

Pourtant, de nombreux auteurs soulignent combien il est difficile de mesurer avec précision les effets macroéconomiques des inégalités entre les sexes sur la croissance économique dans plusieurs dimensions. Compte tenu du grand nombre de données disponibles sur l'éducation, il est relativement facile d'évaluer les effets économiques des écarts entre les sexes dans ces dimensions, la plupart des études disponibles montrant une corrélation positive entre l'égalité des sexes dans l'éducation et la croissance. Bien que plus limitée, l'analyse de la corrélation entre les inégalités entre les sexes en matière d'emploi et la croissance économique révèle que la croissance est affectée négativement par les écarts entre les sexes dans ce domaine. De la même manière, les recherches axées sur les effets au niveau microéconomique, par exemple, dans l'agriculture, conviennent que les écarts entre les sexes en matière de régime foncier, d'accès aux intrants et aux technologies ont des effets négatifs importants sur la productivité agricole (Kan et Klasen, 2018).

Les travailleuses d'un consortium d'exportation examinent un produit à base d'huile d'argan, Projet d'Accès aux Marchés des Produits du Terroir (PAMPAT), Maroc

3.2 Appliquer une perspective sexospécifique à l'économie

Dans le cadre de la relation à double sens entre le genre et l'économie, la partie qui suit examinera de plus près les différences structurelles spécifiques entre les hommes et les femmes dans trois domaines clés : i) le travail domestique et les soins non rémunérés ; ii) les différences dans l'accès aux ressources et leur contrôle ; iii) la composition du marché du travail/participation dans les activités de production des hommes et des femmes. Il convient de noter ici que les contraintes sous-jacentes comme les normes sociales défavorables et la législation discriminatoire sont communes à ces trois domaines, façonnant les préjugés sexistes qui existent dans différents contextes socio-économiques.

7 Il est important de souligner ici qu'en dépit de l'augmentation des possibilités d'emploi pour les femmes, la qualité médiocre des emplois créés en termes de conditions de travail, de salaires et de perspectives de développement des compétences peut, dans certains cas, contribuer à créer de nouveaux modèles d'inégalité et de vulnérabilité.

i) Le travail domestique et les soins non rémunérés

Un point de départ nécessaire pour appliquer une perspective de genre est de reconnaître l'importance du travail domestique non rémunéré pour le bon fonctionnement de l'économie de marché. Le temps consacré à des activités non marchandes comme la cuisine, le ménage, la collecte d'eau et de combustible ou la garde d'enfants et de personnes âgées contribue directement à l'économie rémunérée en fournissant des services de base et un soutien aux travailleurs d'aujourd'hui et de demain. Ce travail non rémunéré, généralement une responsabilité des femmes et des filles, bien qu'essentiel, reste invisible. Reconnaître l'interdépendance entre les activités productives et reproductives et la répartition des tâches entre les sexes est d'une importance cruciale (ONU Femmes, 2017b).

Deuxièmement, la charge du travail de soins représente une dimension critique pour les rôles des femmes en tant qu'agents économiques car elle détermine leur disponibilité en temps et, par conséquent, leur capacité à s'engager dans une activité génératrice de revenus. Quel que soit le niveau de développement d'un pays, l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et domestiques demeure l'un des principaux obstacles à la participation des femmes à l'économie. Dans l'ensemble des régions, les femmes effectuent presque trois fois plus de travaux domestiques non rémunérés que les hommes, souvent en plus d'activités rémunérées hors du foyer. Dans les économies en développement, les soins et les responsabilités ménagères soustraient du temps précieux de la scolarité et de la formation, de la participation à la vie publique, des soins personnels et des loisirs (Nations Unies, 2017).

Le soutien dans le domaine du travail domestique et de soins non rémunérés comprend des stratégies visant à réduire et à redistribuer le temps et la corvée de ce type d'activités (ECOSOC ONU, 2015). Les investissements dans les infrastructures de base contribueraient à réduire le temps consacré aux soins et aux activités domestiques, en particulier dans les zones rurales où les disparités en matière d'accès à l'eau et à l'assainissement, à l'énergie, aux transports, au travail et aux technologies permettant de gagner beaucoup de temps sont criantes. De même, les investissements dans les services essentiels comme la garde d'enfants et les soins aux personnes âgées, ainsi que la fourniture d'une protection sociale adéquate, sont essentiels pour libérer du temps pour les femmes et améliorer leurs perspectives économiques.

ii) Différence dans l'accès aux ressources et leur contrôle

Dans de nombreux pays en développement, les disparités entre les sexes dans l'accès aux ressources comme le crédit, le foncier ou les intrants productifs et dans l'exercice du contrôle sur ces ressources demeurent un obstacle majeur pour les femmes. Les inégalités structurelles dans ces dimensions entravent sérieusement le potentiel productif des femmes dans leur rôle de productrices ou d'entrepreneuses, les confinant souvent à des activités commerciales à faible valeur ajoutée dans des segments plus petits et moins dynamiques de l'économie que les hommes.

Alors que les femmes représentent en moyenne 43 % de la main-d'œuvre agricole dans les pays en développement, on estime que seulement 13 % des propriétaires fonciers mondiaux sont des femmes (ONU Femmes, 2017a ; FAO, 2018). Les inégalités persistantes en matière de propriété et de régime foncier résultent généralement d'une discrimination juridique dans les droits de succession et de propriété, ou de normes patriarcales et de pratiques socio-culturelles consacrées par le droit coutumier, souvent accompagnées du manque de sensibilisation aux droits légitimes lorsque ceux-ci sont accordés (SFI, 2016).

Dans l'agriculture, les femmes gèrent généralement de plus petites parcelles avec des sols de qualité médiocre et ont un accès limité aux machines, aux variétés de semences et aux engrais améliorés, ou à la formation en vulgarisation (CNUCED, 2015). Il est donc difficile pour les productrices agricoles d'accroître leurs rendements ou de passer à des segments de valeur plus élevés, et elles restent souvent piégées dans la production de produits agricoles de faible valeur alors que les hommes sont plus nombreux à travailler avec des cultures commerciales.

Des ressources financières suffisantes permettraient aux femmes d'acquérir les intrants productifs nécessaires pour lancer ou développer une activité commerciale en tant que productrices ou entrepreneuses. Toutefois, des facteurs comme le manque de garanties, les taux d'intérêt élevés et la faible éducation financière entravent l'accès des femmes au crédit et aux autres services financiers. Les femmes sont moins susceptibles d'avoir un compte bancaire ou d'emprunter auprès d'institutions financières formelles : dans les économies en développement, 59 % des femmes ont un compte, contre 67 % des hommes (Banque mondiale, 2017a). On estime que 66 % des PME appartenant à des femmes n'ont qu'un accès limité ou nul aux institutions financières (UNHLP, 2016). Les femmes ont tendance à recourir dans une plus large mesure à des sources d'emprunt informelles, en particulier auprès de prêteurs informels ou de réseaux personnels comme la famille et les amis.

Les possibilités économiques des femmes dépendent aussi fortement de leur accès à l'information sur les marchés et aux réseaux commerciaux, qui leur permettent de vendre leurs produits à des prix équitables, de participer à des marchés plus rentables et d'être exposées à des pratiques commerciales efficaces (Bamber et Staritz, 2016). La prédominance masculine dans les environnements décisionnels et les réseaux commerciaux les favorise souvent en termes de recherche de meilleures opportunités commerciales, marginalisant ainsi les acteurs féminins opérant dans ces mêmes secteurs. Les consortiums, les coopératives ou les groupes de femmes offrent des possibilités commerciales stratégiques aux entreprises dirigées par des femmes pour renforcer et partager leurs connaissances et leurs capacités et les connecter à de nouveaux marchés. L'encadré 6 analyse les résultats de l'expérience de l'ONUDI avec des consortiums d'exportation en Côte d'Ivoire et l'encadré 8 se penche sur l'exemple de groupes de femmes en Tunisie.

Les restrictions à la mobilité physique et celles imposées à certains modes de transport peuvent compromettre l'éventail des possibilités économiques que les femmes peuvent exploiter en dehors de leur foyer ou de leur communauté, en particulier lorsqu'elles opèrent dans des régions éloignées ou mal desservies. Ainsi, les normes

culturelles et le contrôle limité des ressources financières peuvent empêcher les femmes productrices et commerçantes de posséder des moyens de transport simples comme des bicyclettes, charrettes ou autres véhicules. Cela entrave leur capacité à transporter leurs produits vers les marchés ou à atteindre les bons réseaux de distribution et, en fin de compte, à étendre leurs activités au-delà de la production de subsistance ou de la vente ambulante. En outre, le niveau d'instruction et le niveau d'alphabétisation sont des éléments essentiels pour exploiter efficacement les opportunités économiques et s'acquitter de tâches importantes comme les demandes de crédit, la participation aux formations de vulgarisation ou l'accès aux informations commerciales et leur utilisation. Si le fossé éducatif dans l'enseignement primaire et secondaire est comblé, les femmes ont toujours moins de chances que les hommes de participer à des formations, à des services de vulgarisation ou à des programmes de développement des compétences pour acquérir des compétences de base en matière de gestion et de leadership. Là encore, les obstacles sexospécifiques comme le temps disponible, les responsabilités familiales, les contraintes de mobilité ou la faible représentation des femmes dans les postes de responsabilité et les réseaux commerciaux contribuent à les exclure des possibilités de formation qui sont offertes (Bamber et Staritz, 2016). Les encadrés 9, 10 et 11 illustrent les efforts déployés par l'ONUDI pour combler le déficit en connaissances et en compétences des entreprises et coopératives dirigées par des femmes grâce à des programmes pilotes d'assistance technique ponctuelle au Maroc et en Tanzanie.

iii) Composition du marché du travail et participation dans les activités de production des hommes et des femmes

On constate d'importantes disparités entre les sexes dans la participation des femmes au marché du travail et dans leurs conditions d'emploi. Au cours des dernières décennies, l'écart entre les sexes dans le monde n'a que légèrement diminué, passant de 28,1 en 1990 à 26,5 en 2018 (OIT, 2018). Dans une plus large mesure que les hommes, les femmes ont tendance à être concentrées dans des emplois vulnérables et à avoir des arrangements de travail informels : dans les pays en développement, 82 % des femmes occupent des emplois vulnérables, contre 72 % des hommes (OIT, 2018). Comme nous l'avons vu, le temps disponible est l'un des facteurs les plus importants qui limitent les possibilités économiques des femmes et les empêchent d'accepter un emploi formel. Les emplois informels, à temps partiel ou exigeant un faible degré de responsabilité, peuvent offrir aux femmes la souplesse nécessaire pour s'occuper de leurs enfants et accomplir les tâches ménagères. D'autre part, les travailleuses de cette catégorie n'ont généralement aucune protection sociale ou professionnelle et n'ont pas accès à des régimes de retraite ou à d'autres prestations sociales, ce qui les enferme dans des situations de vulnérabilité et d'insécurité qui se perpétuent souvent durant leur vieil âge (ONU Femmes, 2015).

Les femmes sont surreprésentées dans l'économie informelle en tant que travailleuses journalières occasionnelles, vendeuses ambulantes et travailleuses salariées dans le secteur domestique ou le secteur industriel. En effet, dans les pays en développement, le travail rémunéré

ENCADRÉ 1: Le rôle des femmes dans les coopératives

Les coopératives se démarquent comme un modèle d'entreprise réussi qui favorise l'autonomisation économique des femmes et renforce leur participation, leur représentation et leur implication dans la prise de décision. Les entreprises de groupes offrent aux femmes entrepreneuses un meilleur accès aux intrants, aux services financiers et à l'information, ainsi qu'un environnement plus favorable pour produire des biens et des services, pénétrer de nouveaux marchés et, dans de nombreux cas, faire la transition vers l'économie formelle. Les coopératives exclusivement féminines sont également considérées comme bénéfiques pour la confiance et l'estime de soi des femmes. Elles augmentent la visibilité et la représentation des femmes entrepreneuses dans les forums politiques et contribuent à créer un sentiment d'appartenance à un groupe ayant des intérêts communs (OIT 2012).

Il n'en reste pas moins que certains des préjugés sexistes évoqués jusqu'à présent sont également observables dans les rôles et la participation des femmes dans les coopératives. Les recherches menées en Afrique de l'Est mettent en évidence d'importants écarts entre les hommes et les femmes dans ce domaine : on estime que les femmes représentent 30 à 40 % des membres des coopératives mixtes. Par ailleurs, les coopératives composées seulement de femmes semblent être moins nombreuses, plus petites et moins reliées aux institutions de soutien. Pourtant, les faits ont montré que la participation des femmes dans les coopératives est en hausse à l'échelle mondiale, ce qui constitue une plateforme de plus en plus importante pour la promotion de l'autonomisation économique et sociale des femmes dans les pays en développement. Une enquête menée par l'OIT en 2015 montre que la participation des femmes dans les coopératives a contribué à accroître la productivité et les revenus, à améliorer l'accès aux ressources et aux opportunités économiques, à accroître la prise de décisions et la participation au sein des ménages et des communautés (OIT, 2015).

ENCADRÉ 2: Indicateurs choisis pour mesurer les inégalités entre les sexes

Le travail domestique et les soins non rémunérés

- Nombre moyen d'heures consacrées au travail domestique non rémunéré, par sexe
- Nombre moyen d'heures consacrées au travail domestique rémunéré et non rémunéré combiné (charge de travail totale), par sexe
- Accès à l'électricité, à l'eau, à l'assainissement, etc. dans le travail reproductif

Différence dans l'accès aux ressources et leur contrôle

- Proportion de la population possédant des terres, par sexe
- Proportion de la population ayant accès au crédit, par sexe
- Proportion d'entreprises appartenant à des femmes ayant accès à l'électricité, à l'eau, aux transports, etc.
- Proportion d'entreprises appartenant à des femmes ayant accès à la téléphonie mobile et à l'Internet
- ndice de parité entre les sexes du taux brut de scolarisation dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur
- Taux de participation des femmes aux programmes de formation professionnelle et aux services de vulgarisation
- Participation des femmes dans les syndicats et les groupes de travailleurs
- Participation des femmes dans les coopératives

Composition du marché du travail et participation dans les activités de production des hommes et des femmes

- Taux d'activité, par sexe
- Répartition en pourcentage de la population active employée, par secteur et par sexe
- Proportion de travailleurs travaillant à leur propre compte, par sexe
- Proportion de travailleurs qui sont des travailleurs familiaux non rémunérés, par sexe
- Proportion de salariés qui sont des employeurs, par sexe
- Pourcentage d'entreprises appartenant à des femmes, par taille
- Emploi informel en pourcentage du total des emplois non agricoles, par sexe
- Proportion d'employés travaillant à temps partiel, par sexe
- Pourcentage de femmes occupant des postes de direction
- Disparité salariale entre hommes et femmes

Source: Sources de l'auteur, basées sur des statistiques de l'ONU.

est en grande partie informel, en particulier en Asie du Sud et en Afrique subsaharienne : l'informalité touche plus de quatre femmes sur cinq ayant un emploi hors secteur agricole en Asie du Sud, et environ trois quarts en Afrique subsaharienne (UNHLP, 2016).

De plus, à l'échelle mondiale, les femmes représentent une plus grande proportion des travailleuses familiales non rémunérés, qui occupent un emploi indépendant dans une activité dirigée par un membre de la famille et ne reçoivent généralement aucun salaire. Dans les pays en développement, on estime que le travail familial non rémunéré représente plus de 42 % de l'emploi féminin total, contre 20 % de l'emploi masculin (OIT, 2018).

La segmentation horizontale et verticale selon le genre est un problème commun dans l'emploi formel et informel. Dans les économies en développement, les femmes employées sont plus susceptibles d'occuper des emplois peu rémunérés et non qualifiés, d'occuper des emplois de bureau et de soutien, de travailler dans les services et la vente ou d'effectuer des tâches élémentaires dans le secteur industriel, où elles sont souvent employées comme travailleuses à domicile pour des usines de confection dans de mauvaises conditions (ONU Femmes, 2015 et PNUD, 2016). Ces emplois n'offrent généralement aucune perspective de développement de carrière ou d'amélioration des conditions de travail. Les femmes sont également moins susceptibles que les hommes d'occuper des postes de direction : dans tous les secteurs, on estime que les femmes représentent 33 % du personnel subalterne, 24 % du personnel de niveau intermédiaire, 15 % du personnel de niveau supérieur et 9 % des postes de direction (Forum économique mondial, 2016). Assurer une plus grande participation des femmes aux postes de direction et de décision est non seulement essentiel pour faire progresser les objectifs d'autonomisation économique, mais aussi bénéfique pour la productivité des entreprises.

Des schémas similaires de ségrégation professionnelle se retrouvent dans le secteur des entreprises, où les femmes sont confrontées aux mêmes obstacles sexospécifiques qui façonnent généralement leur rôle d'agents économiques. Le secteur des entreprises offre des moyens de subsistance flexibles aux femmes qui doivent combiner leurs responsabilités familiales et domestiques avec un travail rémunéré. Bien que les entreprises appartenant à des femmes se soient développées plus rapidement que les entreprises appartenant à des hommes, elles sont plus souvent plus petites que celles appartenant à des hommes, sont généralement informelles et basées à

domicile et ne disposent pas de moyens de valorisation adéquats. Elles tendent aussi à être axées sur la survie et se heurtent à des obstacles plus importants pour devenir des entreprises plus pérennes (Kabeer, 2012). Les industries créatives, secteur qui représente un moteur de plus en plus important de l'entrepreneuriat dans de nombreux pays, constituent une source précieuse d'emplois et de moyens de subsistance pour les femmes, en particulier dans des segments à fort potentiel dynamique comme la production artisanale et de terroir, et le tourisme communautaire. Les activités de ce secteur sont généralement associées au savoir traditionnel des femmes et ont donc des implications sexospécifiques car elles tendent généralement à favoriser la participation des femmes dans une plus large mesure que les autres activités économiques (Forum économique mondial, 2016a). De plus, à mesure que de nombreux emplois sont remplacés par l'automatisation dans tous les secteurs, l'économie créative offre des alternatives de subsistance vitales, permettant la préservation du patrimoine local. Pourtant, le potentiel de ces segments à se développer et à créer davantage d'emplois pour les femmes reste souvent inexploité : comme c'est le cas pour l'entrepreneuriat féminin de manière générale, nombre de ces activités sont réalisées à domicile, informelles et peu importantes et fonctionnent en dessous de leurs capacités (UNESCO, 2007). Les encadrés 4 et 5 donnent des exemples du travail de l'ONUDI dans le secteur des industries créatives au Pérou et dans le secteur de la broderie au Tadjikistan, respectivement.

Comme le montre l'analyse, les rôles des femmes dans différents contextes socio-économiques sont façonnés par diverses contraintes sexospécifiques. Ainsi, s'assurer que les hommes et les femmes bénéficient sur un pied d'égalité des interventions d'un projet nécessite une évaluation de la dynamique de genre dans un contexte donné. Les facteurs spécifiques à prendre en compte sont notamment : la répartition des tâches et des rôles dans la société ; les relations de pouvoir ; l'accès aux ressources et leur contrôle, ainsi que les différents besoins et contraintes pratiques des hommes et des femmes. L'encadré 2 présente une sélection d'indicateurs clés utiles pour mesurer les inégalités entre les sexes dans les trois domaines clés qui ont été examinés, à savoir : i) le travail non rémunéré, ii) l'accès aux ressources et iii) les marchés du travail.

L'intégration d'une perspective sexospécifique et les interventions ciblées tenant compte des sexospécificités ont été une priorité clé du programme de développement des clusters de l'ONUDI. Comme nous le verrons au chapitre 4, le renforcement de l'avantage concurrentiel des petites productrices dans des produits de niche à forte valeur ajoutée dans des secteurs comme l'artisanat traditionnel et la transformation des aliments a été un bon point de départ pour des projets plus équitables et la promotion du pouvoir économique des femmes.

Avant d'examiner l'expérience pratique de l'ONUDI en matière d'intégration de la dimension de genre dans le développement de clusters, le chapitre suivant décrit brièvement les profils socioéconomiques des pays qui feront l'objet de l'analyse : Tunisie, Maroc, Pérou, Tadjikistan, Tanzanie, Inde et République de Côte d'Ivoire.

Chapitre 4. Intégration d'une perspective sexospécifique dans la méthodologie de développement des clusters de l'ONUDI

Intégration d'une perspective sexospécifique : l'approche de l'ONUDI

Comme nous l'avons vu plus haut, les préjugés sexistes sous-tendent le système économique. Comprendre l'économie comme une « structure sexospécifique » implique de considérer l'économie comme faisant partie d'un système profondément façonné par les relations hommes-femmes, tout en identifiant les distorsions basées sur le genre qui influencent les marchés du travail et la distribution des ressources comme les actifs ou le temps. Le processus d'intégration d'une dimension sexospécifique est utilisé pour évaluer les implications de toutes les actions planifiées pour les femmes et les hommes, y compris les lois, politiques ou programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux[8]. Il s'agit d'une approche holistique et globale qui vise à combler les lacunes dans les connaissances et les capacités qui empêchent le développement de projets sensibles au genre.

L'intégration d'une dimension sexospécifique est l'une des deux stratégies utilisées par l'ONUDI pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. La politique de l'ONUDI concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et la stratégie concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, 2016-2019, définissent plus précisément la double stratégie : i) L'intégration de la problématique hommes-femmes, c'est-à-dire l'intégration systématique d'une perspective sexospécifique dans l'évaluation des besoins, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des

8 Document A/52/3 de l'Assemblée générale des Nations Unies.

politiques, stratégies et programmes de développement industriel inclusif et durable et ii) des interventions sexospécifiques ou des mesures ciblées qui sont des mesures temporaires spéciales répondant aux désavantages ou au besoin évident d'un groupe donné, pour leur permettre de participer à part égale et de tirer un parti de la mise en œuvre d'initiatives de développement industriel. Pour l'ONUDI, l'intégration d'une perspective sexospécifique et des actions ciblées va au-delà de l'ajout d'une « composante femme » à ses activités. Il s'agit de tenir pleinement compte des expériences, connaissances et priorités des femmes et des hommes dans le programme de développement.

La première étape cruciale qui jette les bases du succès de la double stratégie consiste à entreprendre une analyse sexospécifique dès le stade initial de la planification. Une analyse sexospécifique génère les informations nécessaires pour formuler et fixer les priorités d'une intervention tout en identifiant les domaines dans lesquels il est nécessaire de mener une étude plus approfondie, une meilleure collecte des données ventilées par sexe, une meilleure coordination institutionnelle, etc. Une analyse sexospécifique aide également à identifier les préjugés sexistes qui affectent les femmes dans les multiples rôles qu'elles jouent dans la société et l'économie - en tant que travailleuses, productrices, commerçantes ou entrepreneuses - et à concevoir des interventions de développement qui permettent de réduire ou d'éviter tout effet négatif non intentionnel et qui permettent, autant que faire se peut, de résorber les inégalités existantes.

L'ONUDI a donc élaboré des guides sur l'intégration et l'analyse sexospécifiques pour les secteurs dans lesquels l'organisation travaille et mis en place un système complet de sélection et d'examen pour veiller à ce que les perspectives sexospécifiques soient intégrées à toutes les étapes de l'élaboration des projets de coopération technique. La fonction d'approbation des projets et programmes de l'ONUDI exige que les projets et programmes fassent l'objet d'une analyse sexospécifique et d'un examen préalable à leur approbation. Chaque projet/programme doit prendre dûment en compte les questions sexospécifiques et : i) identifier les inégalités et disparités économiques et sociales affectant les femmes aux niveaux local et régional ; ii) décrire les moyens et les manières dont celles-ci doivent être abordées pour atteindre l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; iii) collecter et analyser les données et indicateurs clés ventilés par sexe qui permettront de guider la conception et la mise en œuvre d'activités. Une liste de contrôle pour l'intégration d'une perspective sexospécifique est également établie et jointe à chaque projet/programme.

L'intégration d'une dimension sexospécifique dans le développement des clusters

Le Programme de développement des clusters de l'ONUDI aide les microentreprises et les petites et moyennes entreprises (MPME) dans le but d'accroître leur compétitivité en favorisant les liens entre elles et des relations de

Sélection de pommes de terre indigènes pour la vente collective du consortium d'exportation, Projet d'Industries Créatives Inclusives, Pérou

collaboration avec les institutions locales de soutien. Le programme ne vise pas à créer de nouveaux clusters, mais plutôt à soutenir les clusters existants dont les performances sont insuffisantes par la promotion d'actions conjointes entre entreprises individuelles. Ce faisant, l'ONUDI aide les MPME au sein d'un cluster à tirer conjointement parti des nouvelles opportunités commerciales ou à faire face à des problèmes et menaces communs.

Au cours des 20 dernières années, l'ONUDI a participé à la mise en œuvre de projets de développement de clusters et de réseaux dans plus de 20 pays.

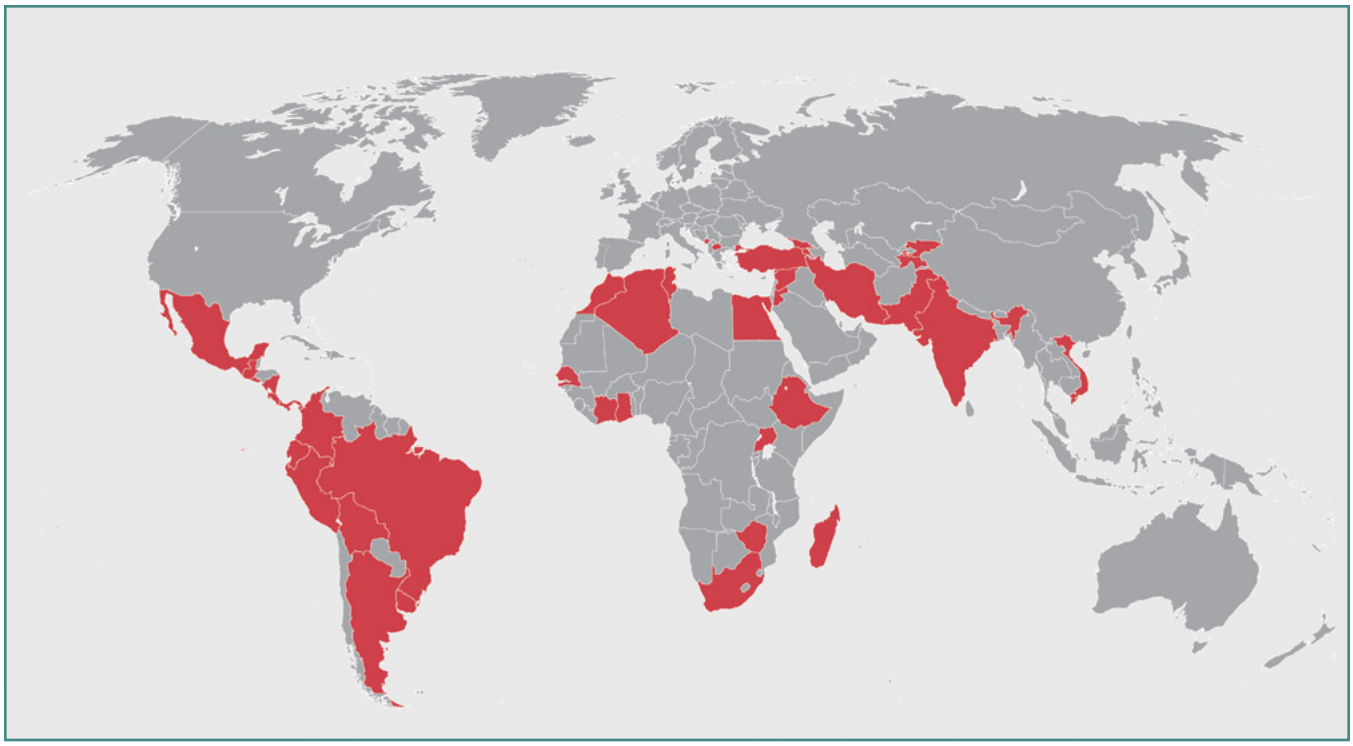
Dans ce cadre, l'ONUDI a formulé une approche modulaire pour guider la formulation et la mise en œuvre des initiatives de développement de clusters, la méthodologie des clusters de l'ONUDI [9], qui adopte une méthode participative en plusieurs étapes comprenant les phases suivantes :

Sélection des clusters : La première étape de l'approche de l'ONUDI en matière de développement de clusters consiste à sélectionner des clusters cibles. Un processus de sélection bien conçu et participatif basé sur des critères clairement définis est une condition préalable au succès d'une initiative car il permet d'identifier les clusters où l'impact des interventions prévues peut être maximisé compte tenu du temps et des ressources disponibles. Afin de s'engager dans un tel processus de sélection, il faut d'abord identifier et cartographier correctement les clusters existants, et mettre en évidence le développement potentiel et les opportunités.

Gouvernance et agent(s) de développement de clusters (CDA, acronyme anglais) :

Une fois qu'un cluster a été sélectionné pour bénéficier d'un soutien, la méthodologie de l'ONUDI nécessite la désignation d'un agent de développement de cluster

9 La méthodologie des clusters de l'ONUDI est disponible avec des études de cas concrets et des références sur : https://www.clusterfordevelopment.org



(CDA), ou un intermédiaire, qui facilite le processus de développement du cluster dans les différents clusters ciblés. Le CDA est désigné au début de l'intervention pour entreprendre une étude diagnostique du cluster. Sur la base des résultats de cette évaluation initiale, il/elle travaillera avec le cluster pendant une période déterminée (pendant la durée du projet ou au-delà) afin de permettre aux parties prenantes du cluster de travailler ensemble. L'objectif est de prendre des clusters sous-développés et de les aider à améliorer leurs performances, en créant et en structurant de véritables organes de gouvernance des clusters.

Diagnostic du cluster : Le diagnostic du cluster est généralement préparé par le CDA et sert de base à l'élaboration de plans d'action collectifs spécifiques au cluster. Il met l'accent sur l'analyse du système économique du cluster, y compris les caractéristiques du système de production, les liens institutionnels et commerciaux, les institutions de soutien et autres conditions cadres. L'étude diagnostique n'est pas un exercice académique, mais plutôt un exercice orienté vers l'action et fortement participatif, qui vise à fournir des informations pratiques et précises qui peuvent être utilisées dans la formulation et la mise en œuvre des activités de développement du cluster. L'étude diagnostique peut également servir à recueillir des données pour l'établissement d'une base de référence pour le suivi et l'évaluation.

Élaboration d'une vision et d'un plan d'action commun : L'élaboration d'une vision et d'un plan d'action ne sont pas des processus ponctuels, mais se transforment plutôt en boucles de rétroaction pendant toute la durée d'une initiative de cluster. En commençant par une discussion sur les résultats de l'étude diagnostique, les intervenants du cluster formulent une vision partagée de la performance future de leur cluster ou de la trajectoire globale de son développement. Elle sera réexaminée périodiquement et, si nécessaire, affinée au fil du temps pour tenir compte de changements dans le cluster ou dans les conditions cadres associées. Des plans d'action communs sont élaborés pour traduire l'énoncé de vision en une stratégie de développement réaliste et réalisable au fil du temps et peuvent être considérés comme une feuille de route collective. Les plans d'action sont également revus périodiquement et par toutes les parties prenantes du cluster sur la base d'un cadre solide de suivi et d'évaluation.

Mise en œuvre : Cette phase fait référence à la réalisation des activités décrites dans le plan d'action collectif de la direction. Le CDA facilite ce processus mais ne participe pas à la fourniture directe de services ou au décaissement de ressources aux parties prenantes du cluster. Au cours du processus de mise en œuvre, les principaux domaines d'intervention comprennent généralement la promotion des relations interentreprises et la facilitation de la mobilisation de ressources pour le financement d'actions conjointes, la réduction des lacunes en matière de coordination de l'offre et de la demande en services de soutien aux entreprises de la part des institutions locales et le renforcement des compétences des parties prenantes des clusters.

Suivi et évaluation (S&E) : Le suivi et l'évaluation des initiatives de clusters est un processus continu qui commence par l'établissement d'une chaîne causale claire. Une chaîne causale décrit comment des intrants et des activités de projet spécifiques sont liés aux produits et résultats escomptés et comment ils contribuent à l'objectif général de développement d'un projet ou d'un programme de cluster. La chaîne causale rend également explicites les risques et les hypothèses qui sous-tendent les réalisations envisagées du projet. Conformément aux besoins d'information des diverses parties prenantes, les indicateurs de performance clés, méthodes de collecte de données et responsabilités et fréquences de production des rapports sont définis et intégrés dans un cadre de suivi global.

Les différentes méthodes et outils utilisés pour évaluer et suivre les aspects d'égalités des sexes au cours des

différentes phases de la méthodologie des clusters seront analysés en détail au chapitre 4. L'introduction d'une perspective sexospécifique dans l'approche de développement des Clusters est plus qu'un exercice ponctuel ; elle affecte l'ensemble du processus participatif de planification et de mise en œuvre, de la sélection des clusters au suivi et évaluation. De plus, compte tenu de l'importante charge de travail déjà assumée par les CDA et leurs équipes, il est recommandé d'intégrer le genre dans les processus existants plutôt que de l'ajouter comme une tâche supplémentaire. Les CDA devraient acquérir une bonne compréhension des questions liées à l'égalité des sexes, être capables de les anticiper et de les mettre en évidence auprès des membres du cluster à différents stades du projet. Il/elle devra identifier les conséquences d'une action proposée pour toutes les parties prenantes, hommes et femmes, et prévenir ou pallier tout résultat inégal qu'elle pourrait avoir sur les deux groupes à mesure de la progression du projet.

La partie qui suit décrit les points d'entrée possibles dans le cycle de développement des clusters en vue de l'introduction d'une perspective de genre dans les activités en cours. Ces informations sont étayées par trois listes de contrôle [10] destinées à guider les CDA dans l'intégration de la dimension de genre dans les différentes étapes du projet, de l'identification et la sélection du cluster à son évaluation et son impact sur les entreprises membres.

La liste de contrôle 1 (présentée à la page 17) sert de guide pour l'intégration des indicateurs de genre et tient compte des effets potentiels d'inclusion et d'exclusion sur les femmes, tout en entreprenant la cartographie et l'identification/sélection des clusters ;

La liste de contrôle 2 (présentée à la page 22) guide les CDA dans l'élaboration de stratégies qui abordent les problèmes potentiels liés à l'égalité des sexes ;

La liste de contrôle 3 (présentée à la page 29) permet d'évaluer si la perspective de genre a été intégrée avec succès.

La méthodologie, les exemples et les meilleures

10 Les listes de contrôle fournies sont des exemples de projets de clusters de l'ONUDI et doivent être adaptées aux besoins spécifiques des pays.

ENCADRÉ 3: Identification de clusters ciblant les zones rurales et le développement industriel inclusif et durable en Inde

Le programme de développement des clusters de l'ONUDI en Inde dure depuis plus de dix ans grâce au financement multidonateurs de la Coopération italienne au développement, de la Coopération suisse au développement et du DFID. Dans le cadre de ce programme, l'équipe des clusters d'Inde a adopté une procédure détaillée pour la sélection de deux clusters qui pourraient donner des indications importantes sur les effets du projet sur la réduction de la pauvreté et permettre de reproduire les enseignements tirés de ce dernier. Le succès des projets devait se mesurer non seulement en termes d'augmentation des revenus, mais aussi d'amélioration des conditions de travail et de diminution de la discrimination à l'égard des femmes et des personnes appartenant à certaines castes et groupes minoritaires.

Plusieurs paramètres ont été pris en compte dans le processus de sélection, notamment : le cadre géographique, le nombre de PME, de microentreprises et de travailleurs à domicile, l'intensité de main-d'œuvre du processus de production, la présence proportionnellement plus importante de femmes, de groupes minoritaires, de migrants et de travailleurs non qualifiés, etc. Différentes pondérations ont été attribuées aux paramètres susmentionnés. Les aspects sociaux (comme la présence de ménages défavorisés, de femmes actives et/ou de représentants de groupes ethniques/castes défavorisés, leurs conditions de vie, etc.) se sont vu accorder une pondération sensiblement plus élevée que les éléments liés aux marchés. Deux clusters très différents ont finalement été sélectionnés : un cluster de tissage dans une zone non urbaine (Chanderi dans l'état du Madhya Pradesh) et un cluster agro-industriel (Sindhudurg dans l'État du Maharashtra). Le premier a été choisi afin d'explorer comment le développement de clusters peut contribuer directement à la réduction de la pauvreté (par la génération de revenus, l'absorption de la main-d'œuvre, etc.). Le second a été choisi pour étudier comment les initiatives de développement de clusters peuvent bénéficier directement et indirectement aux pauvres dans les zones rurales (par une demande accrue en matières premières agricoles dans les campagnes environnantes, qui récompensent les producteurs de qualités supérieures, les microentreprises et les petites entreprises, etc). C'est ainsi que le cluster de tissage artisanal de Chanderi a été choisi, non seulement pour ses possibilités de commercialisation des produits, mais aussi en raison de la forte présence de personnes appartenant aux castes et aux classes sociales inférieures et de la présence égale de femmes et d'hommes dans les activités liées à la production. De même, l'une des principales raisons qui ont motivé la sélection du cluster de transformation des noix de cajou et des fruits à Sindhudurg était le fait que plus de 90 % des travailleurs et représentants des groupes d'entraide étaient des femmes.

pratiques présentés dans les chapitres suivants se concentrent sur les clusters ainsi que sur les petits réseaux au sein des clusters et chaînes de valeur potentiels. Ceci fait partie intégrante de l'approche de clusters promue par l'ONUDI, car dans plusieurs pays ou régions, de plus petits réseaux d'entreprises et/ou de producteurs peuvent être considérés comme un premier pas vers la structuration de clusters et l'amélioration des performances. Ces réseaux, souvent appelés consortiums, peuvent souvent devenir les catalyseurs de clusters plus structurés et plus performants.

4.1 Points de départ

Lors de la cartographie des clusters et de l'identification des domaines potentiels d'intervention, l'équipe de projet devrait avoir recours à la cartographie des parties prenantes et à l'analyse des chaînes de valeur. Dans ces deux outils d'analyse, l'intégration d'indicateurs de genre est essentielle pour appréhender correctement l'inclusion des femmes et leur participation aux activités du cluster et ainsi, définir les indicateurs appropriés. L'expérience sur le terrain a montré que très souvent les femmes ne sont pas facilement accessibles et que, dans certains cas, il est même difficile de les interviewer. Par conséquent, une évaluation rurale et des groupes de discussion devraient être organisés pour garantir une analyse significative et des données complètes.

Un processus de sélection judicieux fondé sur l'importance des clusters, leur potentiel d'exportation et leur avantage comparatif, leur viabilité et leur pérennité permet d'obtenir un impact efficace et de grande portée. En général, les programmes de développement de clusters ciblent les clusters qui ont le plus de chances d'avoir un impact important au sein de l'économie locale/nationale. Ce choix s'explique par le fait que les projets axés sur des clusters bien positionnés ont plus de chances de réussir et peuvent devenir des modèles pour d'autres secteurs. Ceci est important parce que la revitalisation des clusters a un impact direct et visible sur le développement de l'économie régionale/nationale.

La préférence est normalement accordée aux grands clusters ou aux clusters qui absorbent une part importante de la main-d'œuvre locale. Toutefois, lorsque la priorité est donnée au développement industriel inclusif et durable (DIID), les projets ciblant les petites entreprises ou les entreprises situées dans des régions éloignées et les produits traditionnels peuvent se révéler plus efficaces. Ceci s'explique par le fait que les PME qui font partie de grands clusters sont principalement concernées par l'augmentation de leur productivité, alors que les questions de réduction de la pauvreté jouent un rôle mineur. En revanche, c'est dans les petits clusters, impliqués dans une production à forte intensité de main-d'œuvre, que le développement des PME est le plus susceptible de bénéficier aux populations pauvres.

Comme nous l'avons souligné dans la première partie de ce document, les femmes sont surreprésentées dans l'économie informelle en tant que travailleuses journalières occasionnelles, vendeuses ambulantes et travailleuses salariées dans le secteur domestique, agricole et industriel. Par conséquent, la réduction de la pauvreté et l'autonomisation et l'inclusion des femmes sont mieux ciblées lorsqu'il s'agit de clusters situés dans les zones rurales et dans l'économie informelle urbaine, où les femmes sont généralement plus présentes. Les clusters et réseaux sélectionnés doivent cependant comprendre un certain nombre de membres et d'unités capables de faciliter l'établissement, le renforcement des liens en amont (fourniture d'intrants et de matières premières) et en aval (marché), ou encore de définir des projets collectifs susceptibles de renforcer la coopération intra-cluster.

Une fois le cluster sélectionné et avant d'élaborer et de mettre en œuvre le plan d'action de développement du cluster, un expert en genre (interne ou externe) devrait être ajouté à l'équipe.

1) Création d'une équipe pour une mise en œuvre plus efficace

La mise en œuvre réussie de la méthodologie de CDP relève de la responsabilité du CDA. Ceci étant, l'expérience a montré que la mise en œuvre efficace d'un projet nécessite une équipe multidisciplinaire. Les équipes doivent comprendre des intermédiaires sensibles aux questions liées à l'égalité des sexes et capables de mettre en œuvre des interventions qui répondent aux différents besoins des femmes et des hommes. En fin de compte, la clé de l'intégration de la dimension de genre réside dans l'engagement et la compétence des équipes.

Équilibre hommes-femmes au sein de l'équipe : Les CDA devraient s'efforcer de parvenir à la parité hommes-femmes à tous les niveaux de l'équipe. Cela peut s'avérer difficile en raison des normes socioculturelles en vigueur et de la demande accrue de temps et de ressources que cela exige. Cela dit, il est impératif d'employer du personnel féminin, en particulier dans les contextes où les femmes bénéficiaires peuvent se sentir mal à l'aise quand elles sont directement abordées par des membres du personnel masculin. La présence de personnel féminin permettra d'atteindre les femmes, de faciliter leur participation et de leur garantir l'accès aux ressources et aux avantages du projet.

Les termes de référence (TdR) pour le recrutement du personnel du projet devraient être explicites quant à la nécessité d'un certain degré de sensibilisation aux questions de genre et à la nécessité d'assurer la participation des femmes et des hommes dans le programme. L'équilibre hommes-femmes devrait également être un critère suivi dans la composition des groupes chargés des entretiens pour la sélection des candidats.

Une fois l'équipe formée, une attention particulière doit être accordée à ce que les hommes et les femmes aient des chances égales de participer aux formations, aux affectations et aux visites de sensibilisation, ainsi que des pouvoirs de décision égaux. Les besoins particuliers des femmes membres du personnel doivent également être pris en compte car a) les contraintes sociales empêchent nombre d'entre elles de démontrer leurs capacités et b) l'environnement social les expose davantage à des risques que les hommes. Par exemple, un environnement

Les membres de consortiums d'exportation examinent un produit à base d'huile d'argan, Projet d'Accès aux Marchés des Produits du Terroir (PAMPAT), Maroc

de travail sûr doit être créé pour les femmes membres de l'équipe et une protection spéciale doit être assurée en cas de besoin (par exemple, le harcèlement sexuel peut se produire lors de déplacements avec certains moyens de transport et à certains moments de la journée. Lorsque c'est le cas, une plus grande souplesse est nécessaire pour permettre aux femmes de prendre les précautions nécessaires).

Les membres de consortiums d'exportation examinent un produit à base d'huile d'argan, projet d'accès aux marchés des produits de terroir (PAMPAT), Maroc

Renforcer les capacités de l'équipe : La compétence du CDA et de son équipe est fondamentale pour s'assurer que les groupes cibles, les parties prenantes et les acteurs des clusters sont sensibilisés aux questions liées à l'égalité des sexes. La sensibilisation de l'équipe et le renforcement des capacités sont les premiers défis à relever dans la mise en œuvre d'un projet.

L'expérience a montré qu'avant toute intervention, des ateliers de sensibilisation à l'égalité des sexes doivent être organisés pour l'ensemble de l'équipe, du personnel de terrain aux directeurs de programme. Chaque membre devrait recevoir une formation de base sur les concepts généraux relatifs à l'égalité des sexes et des informations devraient être fournies sur les activités spécifiques qui peuvent renforcer le rôle des femmes dans le secteur industriel et combler l'écart entre les sexes. Par conséquent, tous les membres de l'équipe doivent être capables (a) de comprendre les différentes dimensions conceptuelles du « genre », (b) de les articuler clairement, (c) de comprendre leurs implications au niveau de la mise en œuvre du projet et (d) de les intégrer dans leur travail et tâches quotidiennes.

Une fois que les membres de l'équipe ont acquis une bonne compréhension des questions liées au genre, ils doivent se familiariser avec les méthodologies et les outils qui les aideront à développer et à mettre en œuvre des plans d'action sensibles au genre. Cela peut se faire en les formant et en leur présentant des exemples de programmes qui mettent en évidence les meilleures pratiques en matière de réduction de la pauvreté par la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

Clarifier les responsabilités et les règles de comportement au sein de l'équipe : Une première exigence pratique consiste à reconnaître que nos préjugés influencent la façon dont nous percevons la réalité et peuvent nous rendre aveugles. Par conséquent, les CDA devraient encourager les membres de l'équipe à remettre en question leurs propres attitudes et comportements. De plus, il faudrait décourager le langage et les commentaires sexistes et adopter une terminologie sensible au genre dans les communications écrites et verbales (par exemple, il/elle, président(e), policier(ère) et Monsieur/Madame au lieu de Monsieur dans la correspondance écrite).

Les objectifs d'égalité des sexes doivent être clairement expliqués à tout le personnel à chaque étape du projet. La compréhension de base et la sensibilité aux questions de genre doivent également être utilisées comme critères dans l'évaluation des performances du personnel (l'adoption de ces indicateurs augmentera considérablement la probabilité que l'égalité des sexes soit abordée).

Renforcer l'autonomie des femmes membres du personnel du projet : Dans un contexte où la discrimination à l'égard des femmes est ancrée dans le contexte culturel et les pratiques sociales locales, les femmes employées dans le cadre du CDP peuvent se heurter à des obstacles plus importants que leurs homologues masculins pour se faire reconnaître par la communauté des intervenants et prouver leur compétence. Les parties prenantes locales peuvent se méfier des capacités des femmes sur la base de préjugés généralisés ou simplement parce qu'elles n'ont pas l'habitude de les considérer comme des personnalités de premier plan. Dans ce contexte, il peut être utile de dispenser au personnel féminin une formation appropriée, par exemple en matière de leadership, et de s'appuyer sur une approche progressive qui augmente progressivement les interactions entre le personnel féminin et les parties prenantes et, dès le départ, lie des résultats positifs à leur intervention.

Le renforcement de l'expertise interne demande du temps et se réalise mieux par des initiatives visant à sensibiliser et à renforcer les capacités que par l'adoption d'un ensemble d'outils standard.

Un(e) expert(e) en genre ayant des connaissances pratiques et théoriques devrait être engagé(e) à l'appui du CDA. Pour obtenir un meilleur impact, la préférence devrait être donnée à un(e) expert(e) en genre local(e), qui pourrait être plus conscient(e) des barrières culturelles éventuelles et proposer des solutions potentielles. L'expert(e) peut dispenser une formation et des conseils temporaires, ou faire partie de l'équipe en tant que « point focal genre » qui aide à la mise en œuvre du projet.

L'expert(e) pourrait suivre le processus de mise en œuvre et déterminer les possibilités de coopération avec d'autres partenaires de développement. Ceci étant, la nomination d'un(e) spécialiste en genre ne signifie pas que

les questions de genre soient reléguées à sa compétence exclusive. Il est de la plus haute importance que l'équipe partage la responsabilité de l'intégration du genre à tous les stades du projet. Tous les membres de l'équipe, quelles que soient leurs tâches spécifiques, doivent travailler en tenant compte des sexospécificités et s'engager en faveur de l'égalité des sexes et de la réduction de la pauvreté, qui sont leurs principaux objectifs.

2) Introduire l'analyse sexospécifique dans l'étude diagnostique

Il est important d'introduire des considérations de genre dans un projet ou une activité dès le début. L'expérience de l'ONUDI montre qu'une analyse sexospécifique est plus efficace si elle s'inscrit dans le cadre de l'étude plus large qui précède le début du programme. Les analyses sexospécifiques doivent être intégrées dans l'étude diagnostique et liées de manière cohérente aux objectifs et aux résultats escomptés du projet, car leur efficacité s'en trouve renforcée lorsqu'elles sont réalisées avant qu'une activité soit conceptualisée, développée ou mise en œuvre. Si ce n'est pas le cas, il peut s'avérer nécessaire de compléter l'étude diagnostique existante par des informations sexospécifiques.

L'objectif final de l'analyse sexospécifique doit rester l'évaluation des différents postes occupés par les hommes et les femmes, de la manière dont le pouvoir est articulé et des disparités et contraintes qui en découlent.

Les analyses sexospécifiques nécessitent au moins quatre dimensions supplémentaires dans l'étude diagnostique :

- Répartition des tâches selon le sexe au sein du cluster ou de la chaîne de valeur (basée sur les rôles sexospécifiques)
- Accès aux ressources, à l'information, aux services et aux avantages et contrôle sur ceux-ci ;
- Responsabilités et répartition du pouvoir ;
- Besoins et problèmes perçus par les hommes et les femmes.

Une étude participative devrait permettre de recueillir des informations et des données ventilées par sexe auprès des bénéficiaires, hommes et femmes. Cela étant, le recours à une stratégie participative ne garantit pas que l'égalité entre les sexes sera traitée de manière adéquate, car les craintes ou les contraintes sociales peuvent empêcher les femmes d'exprimer leurs besoins. L'expérience montre que la méthodologie appropriée doit être utilisée et que du temps et des ressources doivent être déployés pour permettre aux femmes de s'exprimer librement et d'analyser leurs réalités.

Dans le processus d'identification des différences de genre dans les processus de planification diagnostique, une attention particulière devrait être accordée aux aspects suivants :

- **Relations au sein du ménage et de la famille** - Il peut être difficile pour certaines femmes de s'exprimer devant leur mari ou des membres âgés de leur famille. Les femmes peuvent aussi penser que certaines discussions ne doivent pas avoir lieu dans des forums publics.
- **Temps disponible** - Les femmes ont souvent moins de temps libre que les hommes en raison de leurs responsabilités familiales (p. ex. ménage, soins des enfants). Il peut être difficile d'assister aux réunions si elles ont lieu à des moments de la journée où les femmes sont généralement occupées.
- **Mobilité** - Les femmes ont souvent une mobilité limitée par rapport à leurs homologues masculins, car elles peuvent être limitées par des responsabilités domestiques, des facteurs culturels ou un manque d'accès au transport. Cela réduit leur capacité à assister à des réunions, des formations ou des événements marketing.

Liste de contrôle 1: Analyses de la différence entre les hommes et les femmes pour une étude de diagnostic améliorée

Communauté :

- Quelle est la composition et les caractéristiques de la communauté (taille, emplacement) ? Existe-t-il des sous-populations distinctes au sein de la communauté (âge, sexe, groupes linguistiques et ethniques) ?
- Quelles sont les caractéristiques de la communauté en termes d'aspects socio-économiques et politiques ? Quel est le degré de cohésion sociale ?

Activités et déséquilibres de pouvoir : Quels sont les principaux rôles/activités des femmes et des hommes dans la communauté ? Quels sont les degrés de participation (par sexe, âge, ressources disponibles) ? Qui fait quoi ? Comment le travail est-il réparti et valorisé ? Identifier les activités par de biais desquelles les femmes et les hommes, riches et pauvres, accèdent à différentes ressources dans leur vie quotidienne (au fil des saisons dans le travail productif, reproductif et communautaire). Certaines relations de pouvoir rendent-elles difficile pour certaines personnes d'exprimer leurs opinions et influencent-elles le choix des participants à des réunions spécifiques ? Les femmes et les hommes vivent-ils différemment le pouvoir, la violence et l'exploitation ?

Participation économique et rémunération : Comment les individus sont-ils payés pour leur travail (par jour, par semaine, par mois) ? Existe-t-il une différence significative entre les salaires ou les avantages des femmes et ceux des hommes ? La source de revenu est-elle stable tout au long de l'année ou est-elle limitée à certains mois ? Y a-t-il une différence entre la participation des hommes et des femmes tout au long de l'année et, par conséquent, y a-t-il une différence de rémunération ? L'accès aux ressources (capital, temps de travail, technologies) est-il limité ? Y a-t-il des compétences techniques requises dans le travail et donc un obstacle à l'égalité d'accès des femmes aux

ressources ? Qui contrôle les paiements et les femmes sont-elles rémunérées pour leur travail directement ou par l'intermédiaire de leur mari ou des membres masculins de leur famille ? De quelles ressources les femmes et les hommes dépendent-ils ? Ces ressources sont-elles utilisées par les femmes et les hommes et sont-elles facilement accessibles ? Comment les ressources publiques sont-elles distribuées et qui les reçoit ?

Responsabilités et pouvoir : Les femmes travaillent-elles sous la responsabilité et la supervision des hommes, ou travaillent-elles séparément ? Y a-t-il des femmes leaders ? Y-a-t-il des femmes qui supervisent le travail des hommes? Les femmes sont-elles impliquées dans l'ensemble de la chaîne de valeur ou leur travail se limite-t-il aux premières phases (collecte et transformation de base) sans accès à la commercialisation et sans contacts externes ? Les femmes sont-elles conscientes de la rémunération qu'elles devraient recevoir pour leur travail ?

Accès à l'information : Existe-t-il des associations de femmes ou des groupes d'entraide ? Les femmes participent-elles aux réunions ? Des réunions spécifiques sont-elles organisées pour informer les femmes sur les plans et programmes d'appui disponibles au niveau des clusters/ chaînes de valeur ? Les femmes participent-elles à des formations organisées par des institutions de formation, des institutions publiques et d'autres partenaires ? Ont-elles connaissance des programmes d'aide financière existants ?

Participation et consultation : Les processus sont-ils véritablement participatifs pour tous ? Comment et quand les hommes et les femmes participent-ils ? Compte tenu des contraintes de temps élevées qui pèsent sur la plupart du temps des femmes, l'effort supplémentaire requis pour participer n'est souvent pas perçu comme valable si les avantages ne sont pas facilement visibles. Quels sont les avantages perçus de la participation ? Quel pourrait être l'impact différencié des interventions de réduction de la pauvreté de réduction de la pauvreté sur les hommes et les femmes (p. ex. probabilité accrue que les femmes soient marginalisées pendant la mise en œuvre) ?

Signes de changement et hypothèses classiques : S'il existe des distinctions souples fondées sur le sexe, de quelles façons les rôles changent-ils ? Revoir les hypothèses classiques : les femmes contractant des prêts pour des hommes ou des hommes contractant des prêts pour lesquels les femmes assument la responsabilité du remboursement ; les revenus des microentreprises peuvent être faibles et/ou les hommes peuvent contrôler les revenus gagnés ; les femmes peuvent être utilisées comme main-d'œuvre familiale non rémunérée et enfin, les activités supplémentaires générant des revenus peuvent conduire à une exploitation accrue des femmes. En préparation de la **formulation et de la mise en œuvre du plan d'action**, et sur la base des données quantitatives et qualitatives ventilées par sexe recueillies, l'équipe devrait être en mesure de fournir des réponses aux questions suivantes : Quelles sont les différences dans la répartition des tâches, l'accès aux ressources et leur contrôle, les problèmes perçus et les besoins ? Pourquoi y a-t-il des différences ? S'agit-il d'un sujet de préoccupation ? Dans l'affirmative, le projet peut-il les aborder et comment ?

- **Niveau d'instruction, confiance et pouvoir de décision -** Les femmes pauvres, qui sont généralement moins instruites que les hommes pauvres, éprouvent des difficultés à participer à des événements exigeant des niveaux d'alphabétisation ou des compétences professionnelles spécifiques. Les hommes peuvent avoir des niveaux de lecture, d'écriture ou de calcul plus élevés et avoir plus d'expérience pour présenter leurs arguments à une personne extérieure ou pour traiter avec de nouvelles personnes. Enfin, les femmes sont souvent conditionnées socialement à être moins sûres d'elles et peuvent donc souvent être facilement intimidées lorsqu'il s'agit de réunions d'affaires ou de négociations.
- **Différences entre les femmes -** on ne peut pas supposer que les femmes constituent un groupe homogène ou qu'elles partagent les mêmes besoins : la caste, le revenu et la religion influencent la mesure dans laquelle les participantes bénéficient des projets.

Une liste de contrôle provisoire est fournie ci-dessous pour présenter un exemple de questionnaire complet permettant d'intégrer les questions liées au genre dans les études diagnostiques. L'équipe CDP doit identifier les questions les plus pertinentes à aborder et, si nécessaire, y ajouter des questions plus spécifiques au contexte local.

Avant de commencer l'exercice, identifier les principales sources d'information et s'assurer de l'équilibre entre les informateurs féminins et masculins : les deux sont-ils impliqués dans l'analyse initiale [11] ?

Les questions susmentionnées contribuent à intégrer une perspective sexospécifique dans les programmes de développement des clusters. Elles ne sont toutefois pas universellement valables et des solutions spécifiques peuvent donc s'avérer nécessaires au cas par cas.

En particulier, le fait d'inclure dès le début des considérations en faveur des pauvres dans l'étude diagnostique peut sembler suspect pour les acteurs les plus puissants du cluster, comme les entrepreneurs locaux ayant réussi. Dans ce cas, le CDA doit veiller à ne pas compromettre le processus de création de la confiance, qui est crucial pour la réussite du projet. Un bon moyen d'éviter que le travail du CDA n'ait un impact négatif éventuel sur la création d'un climat de confiance entre les membres du

11 L'exemple ci-dessous a été utilisé pour l'analyse de la chaîne de valeur du romarin au Maroc, dans le cadre du projet 140303 - Amélioration de la compétitivité de la chaîne de valeur du romarin dans l'Oriental (Azir-O).

cluster est la création de petits groupes de discussion ou de commissions au sein du cluster pour garantir une prise de décision collective et participative, une écoute et une participation au débat des différents acteurs concernés. Le CDA devrait jouer un rôle de catalyseur et coordonner les positions et les idées des différents membres, et son rôle ne devrait pas affecter négativement la dynamique du cluster. Un CDA imposant peut conduire le cluster à des conflits internes et à des performances insuffisantes.

L'inclusion d'analyses sexospécifiques participatives dans l'étude diagnostique est essentielle à l'autonomisation du groupe cible. D'une part, il fournit des informations utiles et, d'autre part, l'exercice lui-même a un impact important sur le personnel du projet et les partenaires potentiels, ainsi que sur la participation des bénéficiaires du projet. Les objectifs du diagnostic doivent leur être clairement expliqués afin d'éviter de susciter des attentes par rapport aux résultats et aux objectifs du projet.

Enfin, il incombe au CDA de veiller à ce que l'étude diagnostique tienne compte des sexospécificités, à ce que l'analyse sexospécifique soit effectuée durant tout le cycle du projet et que les indicateurs relatifs à l'égalité des sexes soient correctement suivis et en temps opportun.

Présentation des produits des consortiums locaux à des délégations internationales lors de la Foire Mistura, Projet Industries Créatives Inclusives, Pérou

4.2 Élaboration d'une vision et formulation du plan d'action

Avant la formulation du projet, le CDA et son équipe doivent se concentrer sur les activités suivantes : la collecte d'informations, l'instauration ou le renforcement de la confiance entre les membres, et le développement d'une vision collective pour le cluster.

Le processus de collecte des informations donne les meilleurs résultats s'il est participatif. Premièrement, il aide le CDA et son équipe à se familiariser avec les contraintes et le potentiel des femmes et d'autres acteurs du cluster. Deuxièmement, il révèle la force des liens et

ENCADRÉ 4: Exemples de résultats obtenus par l'intégration d'une perspective sexospécifique dans la vision, l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action du cluster

Au Pérou, grâce à un financement du Fonds pour la réalisation des OMD du gouvernement espagnol, l'ONUDI, en collaboration avec cinq autres institutions partenaires des Nations Unies, a œuvré de 2010 à 2013 à remédier aux inégalités en développant et coordonnant de vastes projets d'autonomisation économique dans le domaine des industries créatives.

En tant que domaine en plein essor dans le secteur privé, les industries créatives autonomisent les femmes et les communautés autochtones par l'inclusion sociale, la construction identitaire, la création de richesses et le développement commercial. Sur la base d'approches participatives et culturellement adaptées - où les responsabilités familiales et les rôles socioculturels des femmes sont pris en compte - l'ONUDI a aidé des groupes locaux à développer une vision commune pour le développement de leurs produits, a appuyé le renforcement des réseaux d'artisans autochtones (dont de nombreuses femmes) et leur a fourni une aide pour la production et la commercialisation de leurs produits.

En définissant leurs objectifs communs et en créant une vision stratégique pour une valorisation et promotion accrues du travail créatif et du patrimoine culturel dans les milieux pauvres en ressources et isolés, les femmes et les communautés autochtones sont autonomisées, aboutissant ainsi à une transformation socioéconomique et structurelle. Ce projet a eu des effets tangibles sur l'autonomisation des femmes grâce à des « stratégies associatives » et à la prise de décision collective qui renforcent la construction communautaire et relationnelle. Les connaissances et les compétences artistiques traditionnelles sont également préservées grâce à leur transfert des femmes autochtones rurales aux réseaux d'artisans dans le cadre de formations aux techniques et à la manipulation des matières premières, débouchant ainsi à la promotion des femmes comme sources de connaissances.

des mécanismes de soutien disponibles au sein du cluster. Troisièmement, il aide à instaurer la confiance entre les membres et à déterminer le niveau de partage et de rétention des informations parmi les membres et leur volonté de s'ouvrir à d'autres entreprises ou à des entreprises concurrentes. Enfin, il encourage l'établissement de relations de confiance entre l'équipe du CDP et les acteurs locaux et assure leur implication dans la planification et la mise en œuvre du projet.

Les initiatives visant à renforcer la confiance sont introduites dès le début du projet, mais il est essentiel que le CDA et son équipe poursuivent le processus pendant la mise en œuvre du projet. Ceci doit également être soutenu par des initiatives de sensibilisation des acteurs des clusters aux avantages du développement de clusters pour l'égalité des sexes.

Ces éléments doivent être intégrés dans la vision du cluster. Il est important de noter ici que l'élaboration d'une vision n'est pas un événement ponctuel limité à l'étape de la formulation du projet, mais plutôt un processus continu qui commence à cette étape et qui doit évoluer tout au long de la mise en œuvre du projet.

Inclusives, Pérou Le fait d'étendre le processus d'élaboration de la vision aux étapes de la formulation et de la mise en œuvre augmente les chances de réussite du projet.

Le développement et la promotion des industries créatives est une priorité pour le Pérou, et le gouvernement fait activement la promotion de ces produits sur les marchés locaux et internationaux. Les institutions représentant le secteur privé s'impliquent également dans les activités du projet et commencent à intégrer une perspective de genre dans leurs programmes et analyses.

1) Élaborer une vision - un processus qui se poursuit pendant la mise en œuvre

Le manque de confiance et d'appropriation du projet par les acteurs et les bénéficiaires locaux est un obstacle majeur aux activités du CDA. Par conséquent, il est essentiel d'instaurer la confiance et d'élaborer une vision réaliste, acceptée par

ENCADRÉ 5: De la vision au plan d'action : le cluster de broderie tadjike

« LA'AL Textiles », une marque créée avec l'appui de l'assistance technique de l'ONUDI lors de la mise en œuvre du « Programme national de développement du tissage de tapis en République du Tadjikistan 2014-2020 », financé par les gouvernements chinois et russe, est devenue la nouvelle identité créative de l'industrie tadjike.

« LA'AL Textiles » a vu le jour en 2015 et a réuni neuf entreprises actives dans le domaine du tissage de tapis, principalement dans la production de broderies et de tapis. Auparavant, les entreprises avaient du mal à réaliser suffisamment de ventes pour maintenir leur production et payer les salaires. Le nombre d'employés diminuait également, dont la plupart étaient des femmes, y compris des épouses abandonnées qui étaient devenues de facto chefs de famille, seules responsables de la génération des revenus familiaux. La volonté de ces entreprises de changer leur destin s'est traduite par des actions concrètes pour améliorer leur efficacité, développer de nouveaux produits et améliorer leur connaissance et leur accès au marché.

Dans le cadre du projet de coopération technique de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), les entreprises bénéficiaires du projet pilote ont fait l'objet d'études diagnostiques complètes, mettant en lumière les problèmes communs et les mesures possibles pour améliorer l'efficacité collective. Il en est résulté l'élaboration d'une vision commune de la revitalisation du secteur de la broderie traditionnelle et de la mise à profit des connaissances et des compétences locales. Pour atteindre cet objectif ambitieux, les experts de l'ONUDI ont travaillé en étroite collaboration avec des entreprises et des institutions partenaires nationales pour élaborer et mettre en œuvre des plans individuels et collectifs de modernisation industrielle. Les principales interventions de la première phase ont porté sur l'amélioration du cycle technologique et l'introduction d'outils de marketing innovants. Des produits uniques et compétitifs ont également été développés et les compétences collectives sur la façon de mieux analyser et répondre aux besoins des marchés nationaux et internationaux ont été renforcées. Dans le cadre du projet de l'ONUDI, plus de 500 Tadjiks, pour la plupart des femmes, ainsi que des membres de groupes marginalisés, comme les réfugiés afghans, ont été encadrés pendant deux ans. Les participants se sont familiarisés avec la production et l'accès au marché, y compris la conception des produits, la gestion du personnel, la gestion financière des entreprises et la commercialisation des produits finis.

Grâce à la riche tradition et au patrimoine de l'artisanat populaire tadjik mis en valeur par les plans collectifs, la marque « LA'AL Textiles » a remporté le prix de la « Marque de l'année 2017 » du concours national « Pick of Glory », devant 68 marques tadjikes connues. Ce prix est une énorme motivation pour le travail futur et une source d'inspiration pour la création de nouvelles collections « LA'AL Textiles ». Celles-ci chercheront à fusionner la culture et les traditions du peuple tadjik avec des tendances modernes qui sont très demandées sur les marchés. Il ne fait aucun doute qu'une si haute distinction contribuera à la relance de l'artisanat tadjik, au développement du secteur de l'industrie légère dans le pays et à la création de nouveaux emplois, notamment pour les femmes et les jeunes Tadjiks. À ce jour, 93 nouveaux emplois ont été créés dans un secteur qui était auparavant considéré comme en déclin.

l'ensemble du cluster, pour faciliter la formulation d'un plan d'action et obtenir le soutien des entreprises, des prestataires de services et des agences ou institutions concernées.

À ce stade du processus, il est essentiel de renforcer les engagements des parties prenantes en faveur de l'égalité des sexes. L'expérience montre que des efforts spécifiques sont nécessaires pour y parvenir. En effet, le CDA hésite souvent à aborder les questions de genre, car il/elle craint la réaction hostile de la communauté cible. Cela s'explique par le fait que le traitement des questions d'égalité des sexes remet en question les traditions et l'équilibre au sein d'une société. Il est donc important que le CDA comprenne pourquoi les inégalités entre les sexes sont taboues et qu'il assume un rôle proactif dans la formation de l'opinion publique.

Pour faciliter ce processus, les étapes suivantes doivent être suivies :

1. La confusion au sujet des concepts et des objectifs doit être dissipée par le dialogue.

Le collectif « LA'AL Textiles » pour la promotion des tapis et des produits textiles tadjiks, Programme National pour le Développement du Tissage des Tapis, République du Tadjikistan ;

ENCADRÉ 6: Le rôle du CDA en tant que facilitateur : Consortiums d'exportation en République de Côte d'Ivoire

Le rôle du CDA en tant que facilitateur : Consortiums d'exportation en République de Côte d'Ivoire

Le programme « Appui au Commerce et à l'Intégration Régionale (PACIR-ONUDI) » en République de Côte d'Ivoire, financé par l'Union européenne, visait à renforcer la compétitivité de l'économie ivoirienne et à faciliter son intégration dans l'économie régionale et mondiale. Les entreprises bénéficiaires sont des PME et des coopératives disposant d'une structure suffisante pour mener des actions groupées de promotion des exportations par la création de réseaux (consortiums d'exportation). Grâce aux consortiums, les entreprises peuvent réduire les coûts et les risques liés à l'exportation, renforcer et partager leurs connaissances et améliorer leur image et leurs chances d'accéder à de nouveaux marchés, créant ainsi de nouveaux emplois.

La stratégie d'intervention de l'ONUDI s'est d'abord concentrée sur le développement et le renforcement des réseaux / consortiums. Ensuite, le projet s'est tourné vers des actions individuelles et collectives d'assistance technique visant à améliorer la compétitivité des entreprises membres. Une fois créés, les consortiums ont été accompagnés et encadrés tout au long du projet par des experts de l'ONUDI et les CDA. Le rôle de ces encadreurs était de favoriser les synergies entre les entreprises membres et de renforcer leur cohésion et leur confiance mutuelle, en veillant à ce que tous les membres participent et qu'il n'y ait aucune discrimination fondée sur le sexe. Une fois la confiance entre les entreprises établie, les CDA ont travaillé à identifier les besoins des entreprises en termes de formation et d'assistance technique (individuelle et collective) et à proposer des solutions sur mesure pour garantir une intervention équitable pour tous les membres. Les CDA ont également un rôle crucial à jouer en tant que conseillers auprès des dirigeants des entreprises, pour améliorer la qualité des produits des consortiums afin qu'ils soient conformes aux normes internationales en vigueur et pour renforcer encore davantage les capacités administratives et techniques des entreprises.

Grâce à la coordination, à la facilitation et à l'encadrement par des experts de l'ONUDI, des gains de productivité importants ont été enregistrés dans les entreprises membres : + 20% - 25% d'économie de tissus au niveau des patrons, et 60% - 80% d'économie sur les coûts de main d'œuvre de la couture et de l'assemblage, et un produit fini de qualité meilleure et plus stable.

Mme Nicole Akon, créatrice de prêt-à-porter pour femmes et enfants, a lancé sa propre marque à Abidjan après une formation de 10 ans dans des écoles de mode française. Grâce à l'appui technique et à l'encadrement continu des CDA de l'ONUDI, elle a rapidement pu améliorer sa productivité grâce à l'encadrement et aux formations avancées dispensées dans le cadre du projet. S'appuyant sur un suivi étroit du CDA et son intégration dans le consortium "Collections d'Afrik", Mme Akon a largement revu ses méthodes de gestion et son organisation. La production quotidienne de pièces est désormais soigneusement consignée afin de contrôler la quantité produite par les travailleurs et le processus de création des tenues a également été modifié : chaque création est désormais disponible en plusieurs tailles standard et appartient à une seule série ou collection. Quant à son atelier, elle l'a réorganisé pour améliorer le flux des matières premières et du personnel. Les résultats sont clairement visibles : gain de temps, réduction des coûts de production, économie de tissu, sans parler d'une meilleure exposition nationale et internationale grâce à la participation à des foires et expositions avec le consortium.

Liste de contrôle 2: ***Mise en œuvre***

- **Vision -** Des objectifs clairs en matière d'égalité des sexes ont-ils été fixés ? Reflètent-ils les aspirations des femmes et des hommes ? Les membres de l'équipe et les partenaires ont-ils les compétences requises ? A-t-on besoin d'une expertise externe en matière de genre ?

- **Affectation des fonds -** Les ressources humaines et financières sont-elles allouées de façon appropriée ?
- Objectifs - Le projet assure-t-il la participation égale des femmes et des hommes, tant au sein du personnel que des groupes cibles ?

- **Stratégie et objectifs -** Les hypothèses, stratégies et objectifs du projet (a) correspondent-ils aux problèmes et besoins identifiés, (b) sont-ils acceptables pour la communauté, et (c) répondent-ils aux différents besoins et potentiels des femmes et des hommes du cluster ? Les questions de genre sont-elles clairement mises en évidence ?

- **Ciblage des femmes -** Les bénéficiaires sont-ils en mesure d'utiliser les services offerts par le CDP ? Les femmes et les hommes peuvent-ils protéger leurs intérêts ?

- **Autonomisation des femmes** (en incluant les hommes dans le processus) - Le CDP est-il axé sur l'augmentation des avantages pour les femmes et pour les hommes de manière égale ? Les activités prévues sont-elles accessibles de manière égale aux hommes et aux femmes ? Le projet prévoit-il des mécanismes pour encourager la participation des femmes ? Les initiatives du CDP sont-elles accessibles aux hommes et aux femmes en termes de personnel, d'emplacement et de calendrier? Sont-elles suffisamment souples pour adapter leurs structures et leurs opérations à une situation changeante pour les femmes et les hommes ?

- **Création d'alliances** - Y a-t-il des consultations compétentes en matière de genre et les organisations pertinentes sont-elles consultées dans le processus ? Qui peut participer et contribuer au succès du CDP ?

2. Les analyses sexospécifiques doivent couvrir tous les domaines du projet, y compris les domaines spécialisés tels que la technologie et les infrastructures.
3. Présenter l'égalité des sexes non seulement comme une question de justice sociale et de droits de la personne, mais aussi comme une question d'efficacité économique permet de créer un consensus au sein du cluster. Le CDA doit clairement établir le lien entre l'autonomisation des femmes et la génération de revenus, ou l'amélioration de la productivité et de la compétitivité, en particulier lorsque le projet est de courte durée. Cela présente le double avantage de susciter l'intérêt des hommes et de permettre au CDA d'entrer dans la sphère sociale.
4. Il convient d'attirer l'attention sur le fait que l'égalité des sexes dans la répartition des bénéfices augmente l'efficacité et la durabilité du programme.

Au fur et à mesure que la prise de conscience augmente, l'égalité des sexes doit être explicitement énoncée comme objectif dans la vision du cluster. Si cela n'est pas possible, le CDA devrait s'efforcer de formuler une vision non sexiste. Même lorsque c'est le cas, la sensibilité au genre peut progressivement émerger parmi les parties prenantes du cluster, permettant ainsi au CDA de remettre en question le statu quo et d'aborder les inégalités pendant la mise en œuvre du projet.

2) Formulation du plan d'action

Le plan d'action du cluster est plus intégré et cohérent que la simple somme des demandes exprimées par les différents acteurs du cluster. Il s'agit d'une feuille de route pour le développement de relations durables entre les acteurs et l'obtention de résultats visibles.

Il est évident qu'il est essentiel de prêter attention aux questions sexospécifiques dans la formulation et la mise en œuvre des activités pour assurer la participation égale des femmes et des hommes. Les analyses sexospécifiques doivent donc se traduire par un CDP soucieux de l'égalité des sexes.

3) Affectation des fonds

Il est prouvé que, traditionnellement, les hommes ont bénéficié davantage que les femmes de l'affectation des ressources budgétaires. Ainsi, l'intégration de la dimension de genre dans un projet nécessite la réaffectation des ressources financières dès le début du projet. Dans la méthodologie classique de développement de clusters, des fonds sont fournis pour des activités comme des formations, la participation à des salons, le développement et la diffusion de nouvelles technologies, l'organisation d'ateliers ou de séminaires, des voyages d'études, etc. Dans le passé, les femmes ont pu être désavantagées, car l'égalité des sexes était considérée comme une activité « additionnelle » plutôt que comme une exigence pour accroître l'efficacité du projet.

Les ressources nécessaires doivent être déterminées en tenant compte de la disponibilité des prestataires de services et des ressources autochtones, ainsi que de la volonté des bénéficiaires de contribuer à l'inclusion des questions de genre dans le projet.

4) Identification des cibles, des besoins spécifiques et des problèmes

Sur la base des analyses sexospécifiques, les CDA et leurs équipes doivent identifier les principales caractéristiques des groupes qui seront potentiellement ciblés (directement et indirectement) par le projet. Il peut s'agir notamment :

Sur la base des analyses sexospécifiques, les CDA et leurs équipes devraient identifier les principales

ENCADRÉ 7: Le rôle des groupes d'entraide en Inde : Répondre aux besoins des femmes

Mme Afroze Jahan est devenue membre du groupe d'entraide Indra en 2003, un an après le début du projet. Son groupe de femmes était la fédération des groupes d'entraide qui avaient formé la BVS, une ONG locale. HomeNet South Asia, une organisation sœur de SEWA Ahmedabad, a parrainé la participation d'Afroze à un salon au Pakistan. Elle a ensuite assisté à une réunion de HomeNet South Asia à Katmandou. Possédant de grandes qualités de leadership, elle est devenue membre senior du comité exécutif de Bunkar Vikas Sanstha (BVS), une organisation commerciale fédérée de tisseurs locaux, ainsi que vice-présidente nationale de HomeNet South Asia.

Tirant les leçons de son exposition, elle a fait la promotion de certains changements à Chanderi, le cluster de métiers à tisser à la main qui bénéficiait d'un soutien. Elle a partagé son expérience avec ses pairs et a soutenu la création d'une association de 150 femmes tisserandes, Hamari Duniya (« notre monde » en français) dont elle a été la présidente. Actuellement, Afroze gère les comptes de BVS avec un autre membre du comité exécutif.

Afroze est devenu un modèle à suivre à Chanderi. Un certain nombre d'autres femmes, motivées par elle, ont franchi les portes de leurs foyers pour prendre en charge les responsabilités que leur confient les groupes d'entraide. Le projet a donc réussi à aider les tisserandes à briser les barrières traditionnelles qui les avaient empêchées de s'autonomiser.

caractéristiques des groupes qui seront potentiellement ciblés (directement et indirectement) par le projet. Celles-ci peuvent comprendre :

- Groupes souffrant de la pauvreté, ventilés par sexe, âge, profil socio-économique et autres considérations particulières. Tout sous-groupe ou nœud de pauvreté homogène qui peut exister (p. ex. âge, revenu et accès à certaines ressources).
- Tendances des principales activités et structures de rôles (âge, sexe, rôles), et comment celles-ci influent sur les processus de prise de décision des individus au sein de la communauté ;
- Niveaux de cohésion sociale, d'autonomie ou d'action conjointe (p. ex. preuve de coopération, de coordination, d'initiatives communautaires et de conflits).
- Les CDA et leurs équipes doivent ensuite classer par ordre de priorité les problèmes et les besoins perçus par le(s) groupes cible(s) potentiel(s). Ce faisant, les questions suivantes devraient être abordées :
- Quelles sont les perceptions des femmes et des hommes sur les questions qui les préoccupent ? Qui les a identifiés ? Qui est touché par la situation, les femmes, les hommes, les deux ?
- Quelle est l'ampleur des problèmes (qui est le plus touché) ? Quelles sont leurs implications sur les différents rôles et intérêts des hommes et des femmes?

5) Intégration des objectifs d'égalité des sexes dans la stratégie

Une fois les besoins et les priorités des groupes cibles identifiés, le CDA doit comprendre comment ils influent sur le CDP et quelles sont leurs implications pour la définition des objectifs à court et long terme. Il est nécessaire de tenir compte de ce qui suit :

- Le CDP peut-il améliorer la situation économique et sociale des femmes ? Peut-il améliorer d'autres conditions qui les affectent ? Qui en bénéficiera ? Les femmes et les hommes en bénéficieront-ils dans la même mesure ?

Des femmes dirigent des startups présentant leurs produits innovants lors de foires commerciales, Projet d'Accès aux Marchés des Produits du Terroir (PAMPAT), Tunisie

ENCADRÉ 8: Soutenir les groupes de femmes en tant qu'outil pour accroître l'efficacité collective et accéder à de nouveaux marchés en Tunisie

En Tunisie, dans le cadre du projet PAMPAT (Projet d'accès aux marchés des produits agroalimentaires et de terroir) financé par le Secrétariat suisse à l'économie (SECO), l'ONUDI a entrepris une analyse préliminaire des clusters et réseaux possibles dans les zones rurales. Elle a ciblé les produits alimentaires de terroir susceptibles d'avoir un impact sur l'intégration économique des femmes.

L'analyse préliminaire a mis en évidence qu'en Tunisie, en particulier dans les zones rurales des gouvernorats de l'intérieur du pays, les femmes restent confrontées à un manque d'opportunités économiques. Le travail agricole est souvent mal rémunéré et les horaires de travail ne sont pas toujours compatibles avec les obligations familiales. Les principes de l'économie sociale et solidaire peuvent contribuer à surmonter ces difficultés et à améliorer les revenus des femmes rurales et de leurs familles. Dans ce cadre, et dans le but d'accroître les opportunités économiques dans les zones décentralisées, le Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche encourage la création de sociétés mutuelles de services agricoles (SMSA). Les SMSA sont guidées par un esprit d'économie solidaire, mais ont une vocation commerciale.

Dans le gouvernorat de Kairouan, plusieurs SMSA ont été créées ces dernières années avec le soutien de la Commission régionale de développement agricole (CRDA). L'une d'elles est la SMSA Tahadi qui a été créée en 2013 par 164 femmes de la délégation de Menzel Mhiri et qui est ainsi devenue la première SMSA entièrement féminine en Tunisie.

Le fait que le réseau a été considéré comme un promoteur du développement de l'entreprenariat féminin et de l'intégration économique a été essentiel au maintien de son statut de bénéficiaire du projet PAMPAT. Grâce à l'appui apporté par le projet PAMPAT, la SMSA Tahadi a normalisé son processus de production traditionnel de harissa, a obtenu un agrément export et est conforme aux normes nationales et internationales en vigueur. Ses produits sont désormais vendus en Italie, en Suisse et dans plusieurs magasins en Tunisie qui font la promotion des produits du terroir.

Le succès de la SMSA a fait l'objet de plusieurs conférences et a été présenté comme un modèle potentiel d'intégration des femmes dans les chaînes de valeur agricole. Des voyages d'étude de pays d'Afrique subsaharienne ont été organisés dans les locaux de la SMSA pour promouvoir les meilleures pratiques de la success story sur le plan de la production et de la commercialisation collectives de ce groupe de femmes.

- Quelles sont les ressources existantes et potentielles (autres que celles qui seront fournies par le CDP) ? Les participants sont-ils prêts à contribuer au projet ? Les membres de la communauté, hommes et femmes, sont-ils identifiés comme faisant partie de la structure organisationnelle ? Le CDP peut-il compter sur eux ?

D'une part, il n'est pas nécessaire que toutes les activités du CDP soient axées sur les femmes ou l'égalité. D'autre part, les CDA doivent faire plus que traiter les hommes et les femmes sur un pied d'égalité : en en se contentant de faire participer le même nombre d'hommes et de femmes, l'égalité entre les sexes ne pourra être réalisée. Des mesures spécifiques sont nécessaires pour compenser les désavantages qui empêchent les femmes d'opérer au même niveau que les hommes.

Premièrement, les questions d'égalité des sexes doivent être prises en compte dans l'hypothèse, la stratégie et les objectifs du projet. Avant d'élaborer la stratégie, les hypothèses d'impact doivent être formulées sur la base de trois exigences minimales non négociables :

- Accroître la participation des femmes et combler les lacunes en matière de compétences/connaissances qui constituent des contraintes (intégration de mécanismes qui tiennent compte du temps, des charges de travail, des compétences et des connaissances et assurent la participation des femmes) ;
- Améliorer la situation économique des femmes (par exemple, l'accès au travail rémunéré)[12] ainsi que leur position sociale et politique ;
- Générer des données ventilées par sexe et des indicateurs sexospécifiques afin de suivre les résultats du projet.

Deuxièmement, une fois la stratégie clairement définie, des objectifs et des jalons à court terme doivent être fixés et les priorités doivent être définies en fonction des besoins pratiques et stratégiques des femmes et des hommes. Ces objectifs doivent être réalistes et réalisables dans le cadre du projet. Les jalons et les objectifs doivent être quantifiables au moyen d'un ensemble d'indicateurs tenant compte des sexospécificités, et les modalités d'établissement de rapports pour l'examen, le suivi et l'évaluation doivent être clairement établies.

12 Des préoccupations ont été exprimées quant au fait que, compte tenu de la position inégale des femmes dans la famille, une augmentation de leur charge de travail peut représenter un fardeau supplémentaire si elle ne s'accompagne pas d'un allègement des responsabilités domestiques. Cela renforce la nécessité d'aborder l'autonomisation des femmes dans une perspective de genre, en gardant à l'esprit les besoins stratégiques des femmes et en ne se contentant pas d'intégrer des composantes supplémentaires dans le projet.

ENCADRÉ 9: Adapter le langage technique et le traduire en concepts compréhensibles pour assurer l'inclusion des femmes au Maroc

Les défis auxquels l'équipe marocaine de PAMPAT a été confrontée dans son travail quotidien avec les producteurs d'huile d'argan et les coopératives de femmes, depuis l'adoption de la loi 28/07 sur la sécurité sanitaire des produits alimentaires et la transposition de ses décrets en 2016, sont de deux ordres :

a) Technique : Que faut-il faire pour améliorer les locaux et les processus de production des coopératives pour se conformer à la loi sans que cela n'affecte les techniques traditionnelles incluses dans le Code des pratiques des Indications géographiques protégées ?

b) Stratégique : Comment les femmes peuvent-elles devenir des partenaires actives dans le cadre du respect des normes en matière de sécurité alimentaire ? Comment faire en sorte que ces femmes ne soient pas exclues par manque de compétences et de connaissances techniques ?

Pour répondre à ces questions, deux femmes locales (qui parlent la langue locale) ont été recrutées par l'ONUDI.

L'aspect technique a été traité en organisant des sessions de travail avec l'autorité nationale chargée de l'application de la loi (ONSSA) afin de présenter les méthodes et processus de production utilisés par les coopératives féminines d'huile d'argan et apporter des solutions, en tenant compte des réalités (isolement, manque de capacités d'investissement, distance des sources d'eau, faible niveau d'instruction etc.).

Ces sessions techniques et quelques visites sur le terrain dans les coopératives ont permis aux experts techniques de trouver des solutions sur mesure, tenant compte de leurs points de vue et contraintes.

Sur le plan stratégique, la compréhension approfondie des principes et des exigences juridiques constitue certes un défi pour les coopératives de femmes, mais elle est aussi essentielle pour maintenir leur rôle dans la chaîne de valeur.

L'experte nationale chargée de la formation à la sécurité alimentaire a entrepris des diagnostics participatifs avec les membres des coopératives pour les sensibiliser aux aspects cruciaux à prendre en compte. De plus, les raisons qui les sous-tendent ont été présentées afin de les rendre plus compréhensibles. Elle a ensuite travaillé avec certaines responsables de coopératives et les a familiarisées avec les termes et les outils appropriés pour la formation. Des questions comme l'hygiène personnelle et le changement de tenues pour travailler ont été considérées comme offensantes par la plupart des femmes concernées. Mais grâce à la capacité de l'experte nationale à traduire les concepts techniques en termes locaux de la vie quotidienne et à faire comprendre aux femmes les raisons de ces actions, elles ont pris conscience des procédures à suivre et impliquent lentement les femmes d'autres coopératives pour les faire adopter les procédures nécessaires.

Grâce à ces efforts, 66 diagnostics ont été réalisés, 36 groupes ont été coachés quotidiennement sur leurs méthodes de production, leurs locaux, leurs équipements et la formation du personnel, et 25 producteurs ont déjà été déclarés conformes à la loi par l'autorité nationale (ONSSA).

Enfin, lors de la sélection des activités, il convient de tenir compte de leur impact potentiel sur les individus et sur le cluster dans son ensemble. Elles doivent être complètes, cohérentes et séquencées de manière logique. Dans le même temps, les obstacles à la participation des femmes doivent être levés.

Plus important encore, les CDA et leurs équipes doivent suivre la manière dont une activité, une décision ou un plan particulier affecte à la fois les hommes et les femmes. Dans l'ensemble, l'adoption d'une approche souple est recommandée afin de permettre l'introduction de changements dans les activités prévues à mesure que les niveaux de sensibilisation et de confiance augmentent au sein du cluster.

4.3 Mise en œuvre du plan d'action

La promotion de la participation des femmes est cruciale pour la réussite du projet.

1) Pratiques 'autonomisantes'

Au fur et à mesure que la sensibilisation augmente au sein du cluster, il devient plus facile d'aborder les problèmes des femmes et de les impliquer dans le processus. Voici les détails de certains outils à utiliser et les aspects à prendre en compte :

Création de groupes d'entraide (SHG – acronyme anglais) et de coopératives :

L'expérience montre que la meilleure façon de promouvoir l'autonomisation des femmes est de passer par des associations, des coopératives ou des groupes où elles peuvent discuter de différentes questions. Ces groupes, appelés groupes d'entraide (SGH) ou coopératives, sont souvent constitués de 10 à 20 personnes, appartenant généralement aux mêmes groupes sociaux et qui ont des origines et problèmes communs.

La possibilité de participer à un SHG ou à des coopératives offre aux femmes un important forum de dialogue. Au sein de ces groupes, des sujets comme l'inclusion sociale, la participation économique, les opinions politiques et les aspects éducatifs peuvent être abordés. En se regroupant, les femmes accèdent à des ressources productives ou à des emplois rémunérateurs, leur mobilité (à des fins de marketing) est accrue et elles ont accès à une meilleure formation technique et à de meilleures opportunités technologiques. Dans l'ensemble, les SHG et les coopératives facilitent le

ENCADRÉ 10: Visites de sensibilisation conduisant à une meilleure maîtrise des techniques de production et une hausse de la productivité

Pour faciliter l'intégration des coopératives féminines d'huile d'argan dans la chaîne de valeur et de sensibiliser les femmes à l'importance de se conformer aux nouvelles lois (voir l'encadré 7), l'équipe de projet PAMPAT a intégré des formations techniques à des visites et échanges entre coopératives ainsi qu'entre coopératives et sociétés intervenant dans la chaîne de valeur. Ces exercices entre pairs ont aidé les bénéficiaires des projets à comprendre les objectifs de l'assistance technique offerte par l'ONUDI et à planifier concrètement leurs formations en conséquence.

En conséquence, les petites coopératives des zones rurales ont activement défini leurs plans de mise à niveau et suivi les différentes étapes et procédures requises pour se conformer à la loi. Par ailleurs, l'échange d'informations sur les questions techniques et les procédures a renforcé la confiance entre les différents acteurs et coopératives de la chaîne de valeur, créant ainsi un bon point de départ pour une stratégie de clusters. Les producteurs sont désormais plus ouverts à partager des informations sur leurs services, les fournisseurs d'intrants et les prix, et certains collaborent même à la mise au point de produits améliorés, comme de nouvelles formules contenant différentes huiles végétales et essentielles.

processus d'autonomisation en augmentant la participation des femmes à un CDP et en leur fournissant une structure formelle par laquelle elles peuvent acquérir de nouvelles informations, compétences et leur autonomie. La rencontre avec ces groupes et réseaux peut être un bon point d'entrée pour identifier et mettre en évidence les besoins spécifiques des femmes dans le cluster.

Renforcement des capacités et formations techniques : Les initiatives de renforcement des capacités et les formations techniques ont un impact crucial sur les femmes car elles réduisent leur vulnérabilité, augmentent leur indépendance, favorisent l'équité et les aident à entrer sur le marché du travail et à échapper à la pauvreté. Le défi ici est de canaliser ces activités vers les femmes afin de surmonter les contraintes auxquelles elles sont confrontées en termes de temps et de ressources, et de fournir aux femmes les compétences dont elles ont besoin pour surmonter les inégalités.

ENCADRÉ 11: Autonomisation des groupes de femmes par la sensibilisation au sein de coopératives à prédominance masculine au Maroc

Dans la région de l'Oriental du Maroc, l'ONUDI met en œuvre un projet visant à améliorer l'efficacité de la chaîne de valeur du romarin. Les femmes participent activement à la récolte des plantes (30% des collecteurs étaient des femmes en 2014) mais deviennent presque invisibles lorsqu'il s'agit de participer aux coopératives ou à un processus décisionnel (seulement 6% des membres des conseils d'administration des coopératives de romarin étaient des femmes lorsque le projet a démarré).

Dans le cadre de l'encadrement quotidien organisé par la facilitatrice recrutée par le projet, plusieurs formations informelles et formelles ont été dispensées pour renforcer la perception par les femmes de leur travail et de leur contribution à la chaîne de valeur. Cela a mené à la constitution d'associations de femmes au sein des coopératives existantes et à l'organisation de formations techniques spécifiques aux femmes sur la collecte, le séchage et le nettoyage des feuilles de romarin pour améliorer la participation des femmes dans la chaîne de valeur.

Grâce à cet encadrement quotidien et au travail parallèle entrepris avec les coopératives d'hommes pour faciliter l'inclusion et la participation des femmes dans les réseaux, les femmes impliquées dans la collecte du romarin ont pris conscience de leur rôle dans la chaîne de valeur et ont commencé à être impliquées dans la phase de transformation (séchage, nettoyage et conditionnement des produits finis).

De ce fait, la chaîne de valeur compte aujourd'hui 5.236 femmes qui collectent le romarin (48% du total des collectrices) et 954 femmes sont membres des coopératives de romarin (28% du total des membres). De plus, les hommes des coopératives de romarin encouragent désormais les femmes de leurs familles à s'impliquer dans la transformation du romarin et à devenir membres des associations de femmes, car ils voient la valeur ajoutée que ces associations apportent aux coopératives traditionnelles.

Les femmes qui collectent le romarin deviennent des membres actifs de coopératives à prédominance masculine, Appui à la Chaîne de Valeur du Romarin dans la Région de l'Oriental au Maroc (AZIR-O)

En général, lors de l'organisation d'événements de renforcement des capacités, l'inclusivité est une question cruciale. Pour éviter l'exclusion de bénéficiaires potentiels, il est nécessaire de choisir soigneusement les canaux d'information par lesquels les événements sont annoncés, le lieu et le moment des événements (par exemple, la compatibilité avec le foyer et le travail), l'accès au site (sécurité, transport), le coût et son organisation spatiale (par exemple, disponibilité d'équipements sanitaires).

Alphabétisation et accès à l'information : Un manque d'information est souvent à l'origine d'occasions manquées. L'accès limité à l'éducation de base et le faible niveau d'alphabétisation empêchent les femmes de bénéficier d'une formation professionnelle et de développer leurs compétences tout au long de leur vie.

Dans le contexte d'un cluster, augmenter les niveaux d'alphabétisation signifie non seulement améliorer l'alphabétisation fonctionnelle des acteurs (compétences de base en lecture, écriture et calcul), mais aussi les former aux questions juridiques, à l'égalité des sexes, à la santé,

ENCADRÉ 12: Tanzanie : La formation sur l'accès aux marchés donne de la visibilité aux entreprises dirigées par des femmes

Fatma Riyami, une femme à la tête d'une petite entreprise agro-industrielle pour la culture et l'exportation de mangues, a réussi professionnellement et produit une gamme croissante d'aliments transformés comme des sauces et des confitures pour les tour-opérateurs de l'industrie du tourisme en Tanzanie. Cette réussite a été mise à l'honneur lors de la 7ème cérémonie des All Africa Business Leaders Awards qui a nommé Fatma la femme d'affaires est-africaine de l'année 2017.

Fatma attribue l'essentiel de son succès croissant aux connaissances et aux compétences acquises grâce à l'assistance technique de l'ONUDI, qui faisait partie du programme de développement du secteur du commerce en Tanzanie : Projet de chaînes de valeur commerciales des produits horticoles pour un accès au marché du tourisme responsable, Tanzanie, financé par le Secrétariat d'État à l'économie suisse (SECO) (Market Value Chains Relating to Horticultural Products for Responsible Tourism Market Access Project).

Fatma dirige cette entreprise (NatureRipe Kilimanjaro Ltd.) depuis 2000, avec son équipe familiale qui compte trois personnes. En apprenant à gérer son entreprise et à commercialiser ses produits, elle élargit désormais son champ d'activité aux noix de cajou et cacahuètes et produit des confitures de fruits et des sauces à base de mangue.

Dans le cadre du projet, les producteurs horticoles et les transformateurs du cluster ont développé et renforcé leurs liens avec des partenaires clés dans le secteur du tourisme, notamment HAT (Tanzanien Hotel Association) et TCA (Tanzanien Chefs Association) et les clients finals des produits transformés (hôtels et supermarchés). Les producteurs horticoles locaux ont pu développer leurs capacités de production, améliorer la qualité et la gamme des produits et renforcer leurs capacités à fournir des produits agricoles à forte valeur ajoutée au secteur touristique local ainsi qu'aux marchés à l'exportation. Un groupe pilote de transformateurs horticoles, dont NatureRipe Kilimanjaro Ltd, a suivi tout un cycle de coaching et participé à de nombreuses foires B2B et dégustations qui les ont aidés à établir des relations d'affaires importantes et dignes de confiance avec la Tanzania Chefs Association, le National College of Tourism et autres acteurs associés.

En peu de temps, ce groupe pilote d'entreprises a fait la démonstration des effets positifs des connaissances et des compétences acquises en réussissant à toucher plus de 41 hôtels dans le pays et 35 supermarchés leaders ; près de 100 hôtels et restaurants du pays sont inscrits comme entreprises clientes de ces entreprises.

Fatma a considérablement amélioré ses compétences en marketing pour promouvoir les produits de son entreprise et a embauché un photographe et graphiste professionnel pour améliorer son matériel publicitaire et promotionnel. Elle augmente également ses ventes à l'industrie du tourisme en achetant des machines pour remplir des petits pots de confiture, qui seront ensuite servis dans les restaurants et les hôtels. Fatma a réussi à introduire de nouveaux récipients et étiquettes pour ses sauces et son miel, ce qui a rendu ses produits plus attrayants.

En 2016, NatureRipe Kilimanjaro Ltd. a également participé avec succès au concours des 50 meilleures marques de Tanzanie et a été la gagnante dans la catégorie Emerging Brands Food Processing.

à la nutrition et à l'hygiène. Les formations doivent être simples et compatibles avec la langue et la culture locales pour assurer l'inclusion et la compréhension des termes et procédures techniques.

L'acquisition de ces compétences réduit la crainte des femmes d'être trompées ou manipulées par les autres. Elle leur permet également d'assimiler plus efficacement les informations auxquelles elles ont accès dans le cadre du développement des clusters. Bien que l'alphabétisation et les compétences techniques ne puissent garantir l'autonomisation, elles peuvent contribuer à remédier aux inégalités.

Au cours d'un projet de développement de cluster, la participation des acteurs du cluster à des programmes de formation avancée est également encouragée. À cet égard, il est important d'évaluer si la formation ne constitue pas une discrimination implicite à l'encontre de la participation des femmes. Compte tenu de l'accès limité de ces dernières à l'éducation, il est peu probable qu'elles aient acquis les compétences préliminaires qui leur permettent de bénéficier d'une formation complémentaire. Ces lacunes en compétences spécifiques doivent être identifiées et comblées par des formations ciblées pour les femmes. Enfin, l'impact des SHG sur l'autonomisation des femmes devrait augmenter quand leurs responsables recevront une formation au leadership et que leur rôle sera institutionnalisé.

Visites de sensibilisation : La promotion de visites de sensibilisation, de voyages d'étude, de réseaux d'apprentissage mutuel ainsi que l'interaction avec des groupes de femmes qui ont réussi, des responsables gouvernementaux et des organismes de soutien sont de puissants outils pour sensibiliser les femmes à leur potentiel de développement. Grâce à ces activités, les femmes apprennent à accéder à l'information, à surmonter leurs peurs et à résoudre leurs problèmes, tout comme à connaître leurs droits. En conséquence, les femmes deviennent motivées et leur confiance se renforce.

Le coaching en matière d'accès aux marchés amène les femmes entrepreneurs tanzaniennes à participer à des foires commerciales, Projet de Chaînes de Valeur Commerciales des Produits Horticoles pour un Accès au Marché du Tourisme Responsable, Tanzanie

Développement des compétences au service de la création d'emplois : La formation des femmes a un impact sur leur capacité de prise de décision, en particulier si elle est combinée avec des activités génératrices de revenus. Trouver un emploi à salaire et conditions de travail décents leur procure une source de revenus qui améliore leurs

ENCADRÉ 13: Créer des alliances pour étendre l'impact aux secteurs non couverts par le CDP

A Chanderi, les femmes tisserandes étaient souvent en très mauvaise santé, ce qui a affecté leur capacité à participer à des activités génératrices de revenus. L'ONUDI a estimé qu'il était nécessaire de mener des initiatives de sensibilisation aux questions de santé, en tant que première étape cruciale pour l'autonomisation des femmes et la réduction de la pauvreté. L'ONUDI n'ayant toutefois pas d'expertise dans ce domaine, la Madhya Pradesh Voluntary Health Association (MPVHA) a été identifiée comme un partenaire possible pour mettre en œuvre ce plan. L'UNICEF Bhopal a accepté de financer un programme de sensibilisation à la santé comprenant des soins de santé communautaire, reproductive, maternelle, infantile et des adolescents.

Trois ateliers ont été organisés pour 200 femmes et des informations sur la santé leur ont été communiquées. Une centaine de tisserands ont également pris part à la formation afin d'accroître leur soutien aux femmes.

De plus, une formation sur les questions de santé des adolescents a été dispensée à 40 jeunes femmes et jeunes hommes tisserands. S'en sont suivies des discussions régulières animées par des animateurs sociaux bénévoles, formés par BVS, et celles qui ont eu lieu pendant les réunions du SHG.

À la fin du projet, une enquête a permis de constater que ces ateliers avaient sensibilisé les femmes à la nécessité d'améliorer leur hygiène personnelle et d'informer davantage les adolescents sur les questions de santé, notamment la santé reproductive. Les tisserandes ont pris confiance en elles pour solliciter des services de santé auprès du gouvernement local. À la lumière de ces résultats, une extension du programme a été convenue avec le financement de l'UNICEF, le but étant d'étendre la couverture à un plus grand nombre de familles des tisserands.

conditions de vie. Bien qu'une participation accrue à la main-d'œuvre ne signifie pas nécessairement une plus grande autonomie ou un statut valorisé pour les femmes, leur participation à la production industrielle et au sein des organes directeurs peut favoriser leur autonomisation.

2) Inclure les hommes dans le processus

Cibler les hommes est devenu une pratique courante dans la coopération au développement. Les hommes sont depuis longtemps considérés comme les représentants naturels de la communauté et ont été explicitement associés à des projets de réduction de la pauvreté. Ces approches ont toutefois montré leurs limites lorsqu'il s'agit de maximiser l'impact des programmes de développement et leur durabilité.

Effets de l'inclusion des hommes : L'exclusion des hommes des activités axées sur le renforcement de l'égalité des sexes peut susciter leur hostilité et des représailles de leur part. De même, les projets réservés aux femmes peuvent aggraver la situation des femmes, car ces projets n'ont pas nécessairement d'impact sur les attitudes des hommes. Ainsi, le fait de se concentrer uniquement sur la participation économique des femmes, le crédit ou la santé sexuelle et reproductive de celles-ci est susceptible d'accroître leur charge de travail et d'intensifier les inégalités sans réellement réduire les inégalités entre les sexes ou faire évoluer les attitudes des hommes à leur égard. Comme les femmes sont les mieux placées pour connaître leurs propres problèmes, toute intervention des clusters visant à autonomiser les femmes doit leur permettre de prendre l'initiative dans la conception et la mise en œuvre de leurs activités. Ces activités ne doivent toutefois pas exclure la sensibilisation des hommes dans le processus d'autonomisation. À ce stade, le rôle du CDA est celui d'un facilitateur, d'un intermédiaire, d'un fournisseur de compétences, de connaissances et d'accès aux réseaux, qui présente aux deux groupes cibles les effets positifs d'une inclusion accrue des femmes.

L'appui aux start-ups d'huile de pépins de figues de barbarie Bio déclenche le développement de l'entrepreneuriat féminin, Projet d'Accès aux Marchés des Produits du Terroir (PAMPAT), Tunisie

ENCADRÉ 14 : Les retombées sur l'entrepreneuriat féminin de l'appui aux nouveaux secteurs et du développement de produits

La production de figues de Barbarie est très développée en Tunisie et le pays compte environ 600.000 hectares couverts de plants de figuiers de Barbarie. Grâce à la valorisation et à la certification biologique, ce secteur a permis d'améliorer la situation économique et écologique de plusieurs régions défavorisées.

Avec ses 80.000 hectares de figues de Barbarie, le gouvernorat de Kasserine, dans l'ouest du pays, est au centre de la production de ce fruit miraculeux. En dehors de la production de figues de barbarie certifiées Bio, il existe également une forte concentration d'entreprises de transformation qui extraient de l'huile précieuse des pépins de figues de Barbarie.

Le projet tunisien PAMPAT, lancé en 2017 sous le logo « Organic Cactus Seed Oil - Origin Tunisia », a permis de lancer l'initiative nationale pour la promotion de l'huile de pépins de figues de barbarie Bio en Tunisie. Symbole des nouveaux produits cosmétiques tunisiens, ce produit anti-âge par excellence conquiert les marchés internationaux. Vingt entreprises du gouvernorat de Kasserine ont collaboré dans le cadre de ce programme national, qui constitue la première initiative institutionnelle de promotion de la filière des cosmétiques tunisiens.

Il y a quelques années, le nombre d'entreprises de ce secteur était limité à cinq seulement. Toutefois, depuis le début des travaux entrepris pour renforcer les liens entre les producteurs de la région de Kasserine, les campagnes de sensibilisation sur les possibilités des clusters, les avantages de la planification collective et des marques, le nombre de startups produisant des huiles végétales de figues de Barbarie a commencé à se multiplier. Aujourd'hui, le nombre d'entreprises a triplé et les investissements réalisés au cours des deux dernières années dépassent 2 millions de dinars tunisiens (plus de 650 000 euros). Le dynamisme du secteur est en grande partie dû à des jeunes femmes entrepreneuses. Plus de la moitié des nouvelles entreprises sont dirigées par des femmes, plus de 80 % des employés permanents et saisonniers des entreprises nouvellement créées sont des femmes et environ 70 % des emplois dans l'agriculture sont féminins.

Tableau 1 : ***Exemples d'indicateurs tenant compte de la dimension de genre/ soucieux de l'égalité des sexes***

Indicateur de résultat		Indicateur d'impact	
Qualitatif	Quantitatif	Qualitatif	Quantitatif
• Exposition accrue à des événements extérieurs au cluster (p. ex. formation, foires) • Parents accordant plus d'attention aux étudiantes	• Augmentation du nombre de prêts accordés aux femmes • Augmentation du nombre de femmes participant à une activité	• Acceptation des femmes en tant que leaders communautaires (par les femmes et les hommes) • Contrôle des femmes sur les bénéfices des prêts	• Augmentation du nombre de femmes participant à la prise de décisions dans la communauté. • Augmentation du taux de rétention à l'école

Les hommes (y compris les membres du personnel, les maris et les responsables du cluster) doivent donc être impliqués dans les dialogues sur les rôles attribués aux hommes et aux femmes. Les initiatives de sensibilisation qui mettent l'accent sur les gains potentiels de l'égalité des sexes pour les hommes les encouragent à participer davantage au processus de changement.

Il est utile d'identifier les hommes du cluster qui croient en l'égalité des sexes. Ils peuvent représenter un point d'entrée pour le CDA et l'équipe du cluster et servir d'intermédiaires pour impliquer d'autres hommes dans le processus. De plus, des partenariats entre hommes et femmes ou des groupes d'hommes et de femmes devraient être promus et des liens avec des organisations qui soutiennent l'égalité des sexes devraient être créés. Ces partenariats pourraient être des démonstrations puissantes et pratiques de l'intérêt commun des hommes et des femmes pour des relations hommes-femmes équitables.

Un autre point d'entrée est la mise en œuvre d'activités pilotes non conflictuelles avec des groupes d'hommes et de femmes. Ces activités permettent aux femmes de participer davantage au développement des clusters et favorisent l'instauration d'un climat de confiance entre elles et les acteurs masculins.

Par conséquent, l'inclusion des hommes, à la fois en tant que promoteurs et bénéficiaires de ces interventions, est essentielle au succès d'un CDP qui tient compte de la problématique hommes-femmes. Leur participation doit cependant être planifiée avec soin, de manière à réduire le risque de renforcement du pouvoir des hommes. Par

Liste de contrôle 3: ***Système de suivi soucieux de l'égalité des sexes***

Des cibles/objectifs sont-ils définis pour garantir une participation équilibrée ? Des indicateurs ont-ils été développés pour mesurer les progrès réalisés par rapport aux objectifs ? Les indicateurs mesurent-ils les aspects liés à la dimension de genre ? Certains indicateurs sont-ils ventilés par sexe ?

Les exigences en matière de données, leur collecte et leur interprétation sont-elles claires ? Les femmes et les hommes des groupes cibles participent-ils au suivi ?

Le personnel du projet (a) est-il formé à la manière de procéder à la collecte des données de base, (b) est-il informé de l'utilisation et de l'importance du système de suivi conçu, (c) reçoit-il le soutien logistique nécessaire pour assurer un suivi et un reporting efficaces ?

Le système de suivi recueille-t-il des données qui a) peuvent indiquer l'accès et le contrôle des ressources aussi bien pour les femmes que pour les hommes b) peuvent indiquer les possibilités d'améliorer la vie des femmes comme des hommes ?

Les structures de soutien et les procédures de contrôle nécessaires sont-elles en place ? Des évaluations mensuelles, trimestrielles ou semestrielles sont-elles incluses ?

Les bénéficiaires participent-ils à la conception des exigences en matière de données ainsi qu'à leur collecte et validation ?

Les données sont-elles ventilées selon le sexe et l'âge, recueillies fréquemment, analysées pour fournir une orientation (pratiques exemplaires possibles et effets involontaires), puis transmises au personnel/bénéficiaires dans un format/ langage compréhensible pour permettre des ajustements ? Quels mécanismes ont été intégrés au projet pour prendre des mesures correctives sur la base de l'évaluation ? Des changements dans les relations entre les sexes sont-ils signalés dans le cadre du suivi ? Quels sont les changements en cours ? De nouveaux groupes/ organismes ont-ils été créés ?

exemple, certaines interventions en faveur des MPME tendent à engager les femmes dans des activités de production à faible gain, laissant aux hommes les activités plus rentables (par exemple, la vente). Par conséquent, la mise en œuvre d'activités réservées aux femmes se justifie dans une certaine mesure.

Activités axées sur les femmes : Il est important de reconnaître que l'engagement des hommes dans des activités axées sur les femmes peut parfois être contreproductif. Compte tenu de la persistance d'inégalités entre les sexes généralisées et de la disponibilité limitée des ressources, les activités axées sur les femmes sont essentielles pour :

- soutenir les acteurs féminins les plus désavantagés par les inégalités hommes-femmes.
- maintenir la solidarité et le leadership des femmes
- renforcer la confiance en soi des femmes et promouvoir leur autonomisation

3) Développer des partenariats et bâtir des systèmes de gouvernance

Le plan d'action offre l'opportunité d'apporter un changement radical dans la manière dont les parties prenantes des clusters interagissent, d'autant plus lorsqu'une perspective soucieuse du genre est introduite.

Dans ce processus, certains domaines d'intérêt dépassent la mission de l'ONUDI et ne peuvent être traités par le développement de clusters, comme la violence domestique, la réforme foncière ou la pénurie de l'eau. De même, compte tenu de la courte période couverte par les projets de développement de clusters, l'impact de l'ONUDI sur la dynamique au sein des ménages et sur les politiques nationales est limité.

Les CDA ne doivent pas « aller au-delà » de leur mandat, de même qu'ils ne sont pas en mesure d'aborder directement tous les problèmes liés au genre. Il faut donc mobiliser des compétences et des fonds complémentaires et établir des liens avec les institutions spécialisées ou les prestataires de services de développement des entreprises (BDS) concernés.

Le CDA doit évaluer et renforcer la capacité du partenaire local à aborder les questions de genre, afin de forger des alliances et de transférer progressivement la responsabilité de la mise en œuvre d'un plan d'action soucieux de la dimension de genre aux acteurs locaux.

Des partenariats fructueux peuvent être établis avec les agences gouvernementales et onusiennes, les conseils de village, les ONG locales et internationales, les SHG, les prestataires de services, le secteur privé, les associations professionnelles, les coopératives, les banques ou les institutions éducatives. De plus, plusieurs associations de femmes peuvent jouer un rôle clé dans la sensibilisation, l'amorce d'un dialogue, l'établissement d'orientations et le soutien des activités du CDP, tout comme la mobilisation de fonds supplémentaires.

Une fois le projet terminé, il est nécessaire d'assurer la pérennité des résultats en renforçant les mécanismes des collectivités locales. Souvent, des interventions de renforcement des capacités sont nécessaires afin d'améliorer la capacité des organisations locales à diriger les initiatives. Ceci peut se faire en faisant appel à une expertise externe, en recherchant le soutien et en nouant des alliances avec les acteurs locaux existants et en renforçant les capacités humaines et institutionnelles locales. Enfin, en l'absence de mécanismes de marché qui financent les initiatives de clusters, il incombe au CDA d'assurer la mobilisation des fonds avant de conclure l'intervention.

Promotion commerciale des produits de la 1ère coopérative féminine de Tunisie dans des salons nationaux, Projet d'Accès aux Marchés pour les Produits Agroalimentaires et du Terroir (PAMPAT), Tunisie

4) Effets inattendus

Lors de la mise en œuvre d'un CDP, on peut observer certaines retombées, avec un effet positif ou négatif sur les indicateurs de genre. Il est donc important de consigner dans le processus de suivi l'évolution des indicateurs et de prêter attention aux résultats inattendus et à leurs effets sur l'inclusion ou l'exclusion hommes-femmes et d'examiner les causes potentielles qui ont conduit à ces résultats. Par exemple, un plan d'action de cluster peut cibler des domaines d'intervention spécifiques, comme le développement de labels collectifs ou la production de produits à plus forte valeur ajoutée. Ceci peut entraîner une augmentation de la demande du marché et la possibilité que de nouvelles entreprises s'installent dans la zone géographique du cluster. Cette augmentation côté offre pourrait créer plus d'emplois et plus d'opportunités, bien que l'indicateur de performance soit la hausse des ventes ou des exportations. Ces aspects doivent être suivis de près car l'effet d'une politique de clusters peut aller bien au-delà des effets purement économiques sur les membres des clusters. Des retombées positives sont décrites ci-dessus avec l'exemple des figues de Barbarie de Kasserine, en Tunisie.

4.4 Système de suivi soucieux de l'égalité des sexes

Dans le processus de suivi et d'évaluation des projets, le CDA peut recourir à différents indicateurs. Ceux-ci peuvent être quantitatifs ou qualitatifs, car les deux sont d'égale importance et ont des fonctions complémentaires. Les données de base et les indicateurs sont nécessaires pour déterminer la réalisation d'une tâche, ainsi que les progrès réalisés ; ils permettent de comparer les résultats

réels aux résultats escomptés. Ces indicateurs doivent donc être intégrés à toutes les étapes du projet, de l'étude diagnostique à l'évaluation. Ils augmentent également l'efficacité de l'exécution et de la mise en œuvre, car ils permettent d'introduire des ajustements dans les objectifs et les actions. Parmi eux, les indicateurs de résultats montrent les effets immédiats d'une activité, tandis que les indicateurs d'impact surveillent les effets totaux et à long terme. Toutefois, l'expérience montre que lorsque des données ventilées par sexe sont collectées et que des indicateurs sont suivis, ceux-ci tendent à se concentrer sur les intrants et les activités (par exemple, le nombre de prêts accordés) plutôt que sur les avantages et les impacts (par exemple, comment les femmes et les hommes contrôlent ou bénéficient des prêts). Les impacts involontaires sur les femmes ou d'autres groupes vivant dans la pauvreté sont rarement étudiés. Il est donc nécessaire de repenser les mécanismes de suivi afin de déterminer qui participe au CDP, qui en tire profit et ce qui empêche les femmes et les hommes d'y participer. Il identifie également les changements qui se produisent dans les relations hommes-femmes et s'il y a des effets involontaires ou préjudiciables.

Des indicateurs sexospécifiques devraient être élaborés à partir de l'identification des questions de genre dans le contexte spécifique d'un projet, et liés aux résultats du plan d'action CD. Ils doivent être SMART (simples, mesurables, réalisables et limités dans le temps).

Il est recommandé d'élaborer des indicateurs sensibles au genre dès le début du projet. Toutefois, ces indicateurs peuvent être modifiés au cours du processus de mise en œuvre. Il est donc important d'impliquer les femmes et les hommes bénéficiaires dans le développement et la mise en œuvre d'un système de suivi et d'évaluation soucieux de l'égalité des sexes.

La quantification des résultats permet de diffuser les meilleures pratiques, de renforcer la confiance et d'améliorer l'impact. Cette tâche est plus difficile que les programmes traditionnels de développement des petites entreprises. En effet, pour que le projet réussisse, une plus grande attention doit être accordée à l'identification des changements subtils et lents dans les relations entre les acteurs des clusters, hommes et femmes.

Chapter 5. Observations finales

L'introduction d'une perspective de genre dans les programmes de développement des clusters est un élément nécessaire pour assurer un développement industriel inclusif et durable, où personne n'est laissé pour compte et où les interventions de la politique de développement promue n'ont pas pour effet secondaire de déclencher l'exclusion des femmes. Cela implique de de départir de la logique de l'ajout d'une « composante genre » à un projet, et demande que l'analyse genre soit adoptée comme l'un des principaux outils analytiques.

Ce document présente un ensemble de lignes directrices visant à adopter une perspective de genre dans la définition, la mise en œuvre et le suivi d'un programme ou d'une initiative de développement de clusters. **L'objectif de cette publication est de sensibiliser le personnel des projets, les praticiens locaux et les parties prenantes impliquées dans les projets de développement de clusters aux aspects de genre et à l'évolution de la politique de genre.** Pour ce faire, des exemples concrets, des outils et des bonnes pratiques leur ont été présentés pour définir et formuler un programme de développement de clusters sensible à l'égalité des sexes.

Lorsqu'une perspective de genre est adoptée, l'agent de développement d'un cluster (CDA) peut anticiper les problèmes de genre potentiels à toutes les étapes de la mise en œuvre du projet, de l'étude diagnostique à l'évaluation finale. Ce processus commence par la conception d'une méthodologie diagnostique qui facilite l'évaluation des différentes positions des hommes et des femmes dans le cluster et comment cela affecte l'accessibilité aux ressources, aux compétences et au pouvoir décisionnel.

L'élaboration d'une vision et la planification des actions bénéficient de l'adoption d'une perspective de genre. Cela peut se faire en énonçant explicitement les objectifs liés à l'égalité des sexes ainsi qu'en les incorporant implicitement dans les activités du cluster.

Un plan d'action tenant compte des sexospécificités s'appuie sur l'intégration systématique d'une perspective sexospécifique dans l'allocation des fonds et la définition des activités. En conséquence, des pratiques spécifiques d'autonomisation offrent une marge de manœuvre importante pour encourager la participation des femmes à l'initiative de développement des clusters tout en établissant des partenariats avec des institutions complémentaires afin de faciliter la mise en œuvre du projet et d'assurer la durabilité des résultats.

Tout au long de l'initiative, les activités de sensibilisation sur les disparités entre les sexes et leurs impacts économiques et sociaux sont des outils importants qui facilitent un changement progressif de mentalité chez les acteurs des clusters, hommes et femmes.

Dans l'ensemble, l'engagement du CDA et de son équipe à promouvoir l'égalité des sexes à tous les stades de l'initiative est crucial pour le déploiement d'un programme efficace de développement des clusters incluant la problématique du genre. Il a été observé que les compétences et les qualités correspondantes du personnel du projet peuvent être renforcées par une formation appropriée. De plus, lorsque ces conditions sont remplies, les 20 ans d'expérience internationale de l'ONUDI montrent que l'intégration d'une perspective sexospécifique est une approche puissante pour favoriser un développement industriel inclusif et durable.

Annexe 1 : Aperçu par pays

a. Maroc

Dans la région MENA, le Maroc dispose d'un cadre juridique qui garantit l'équité entre les sexes. L'accès à l'égalité des chances pour tous les citoyens, quel que soit leur sexe, est inscrit dans la nouvelle Constitution (2011), et les principales lois nationales comme le Code de la famille et le Code du travail ont été revues pour renforcer les droits des femmes et refléter dans leurs dispositions la dimension d'égalité hommes-femmes. Les hommes et les femmes ont les mêmes droits de propriété sur les biens immobiliers et les mêmes droits au crédit. Toutefois, il existe encore d'importantes disparités juridiques en termes de droits successoraux entre les fils et les filles et pour les conjoints survivants. L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et la non-discrimination dans l'emploi sont prescrites par la loi mais certaines dispositions empêchent encore les femmes de travailler dans les mêmes secteurs que les hommes (Banque mondiale, 2018). Par conséquent, le Maroc reste confronté à de nombreux défis en matière d'autonomisation des femmes, de disparités entre les sexes dans l'accès aux actifs économiques, à la prise de décision et aux opportunités dans les domaines économique et social, comme le montre son faible classement dans l'indice d'inégalités de genre (113 sur 188 économies couvertes) (PNUD, 2016).

Les écarts hommes-femmes en matière de taux

Femmes récoltant du romarin dans la région de l'Oriental au Maroc: Appui à l'Amélioration de la Compétitivité de la Chaine de Valeur du Romarin dans l'Oriental Marocain (AZIR-O)

***Tableau 2.* Indicateurs socioéconomiques sélectionnés, Maroc**

	Femmes	Hommes
Scolarisation moyenne (années) (a)	3.8	6.4
Taux d'alphabétisation, % (b)	59.1	80.4
Taux de participation au marché du travail, % (c)	24.9	73.9
Travailleurs du secteur informel, %(b)	NA	NA
Travailleurs à temps partiel, % (b)	38	7.9
Travailleurs familiaux non rémunérés, % (b)	47.3	12.5
Travailleurs pour leur propre compte % (b)	16.5	33.6
Travail rémunéré, minutes par jour (d)	81	325
Soins et travaux domestiques non rémunérés, minutes par jour (d)	300	43
Emploi des femmes dans l'agriculture, % (c)	57	
Emploi des femmes dans les services, % (c)	30.5	
Emploi des femmes dans l'industrie, % (c)	12.6	
Disparité entre les sexes dans la possession de comptes, % points (e)	25	
Femmes exploitants agricoles, % (f)	4.4	
Indice d'inégalité de genre, classement (a)	113	

Source : Propres aux auteurs, sur la base (a) du Rapport sur le développement humain (PNUD, 2016) ; (b) le Rapport mondial sur l'écart entre les sexes (Forum économique mondial, 2017) ; (c) ILOSTAT, estimations modélisées de l'OIT pour 2017 et 2018 (consultées en août 2018) ; d) du rapport « Progrès des femmes dans le monde » (ONU Femmes, 2015) ; e) de la base de données Global Findex (Banque mondiale, 2017a) ; f) de la base de données Genre et le Droit à la Terre de la FAO, données relatives au recensement agricole de 1996 (consultée en août 2018).

d'alphabétisation des adultes et d'années de scolarité sont encore importants et présentent certaines des valeurs les plus faibles de la région (comme l'indique le tableau 2. 59,1% des femmes adultes savent lire et écrire contre 80,4% des hommes ; en moyenne, au Maroc les femmes ont fréquenté l'école pendant 3,8 ans contre 6,4 années chez les hommes). Dans les zones rurales en particulier, les filles ont tendance à abandonner l'école plus tôt pour contribuer aux besoins de la famille [13]. Selon les dernières données disponibles du Recensement agricole de 1996 (Base de données Genre et le Droit à la Terre de la FAO, consultée en août 2018), en termes d'accès aux ressources, seulement 4,4% des propriétaires fonciers agricoles au Maroc sont des femmes. Il s'agit là d'une conséquence directe de la persistance de la discrimination fondée sur le sexe dans le droit successoral. Le taux de pénétration des comptes est assez faible au Maroc et seulement 29% des adultes ont un compte bancaire. L'écart entre les hommes et les femmes en matière de possession de comptes est de 25 points de pourcentage, l'un des plus importants selon la Base de données Global Findex (Banque mondiale, 2017a).

Le taux d'activité des femmes au Maroc n'a pas varié de manière significative depuis 1990, et il reste parmi les plus faible au monde (PNUD, 2016). Les taux de participation des femmes à l'économie s'alignent sur la moyenne régionale et s'établissent à 24,9 %, contre 73,9 % pour les hommes ; ce chiffre tombe à 19 % dans les zones urbaines (Banque mondiale, 2015). Dans les zones rurales, les femmes sont plus nombreuses à entrer sur le marché du travail (environ 37 %), mais l'emploi rural se caractérise généralement par de mauvaises conditions de travail, une absence de protection sociale et des bas salaires (OIT, 2018c). Des normes sociales et culturelles strictes jouent un rôle crucial dans la formation des modèles de ségrégation professionnelle et de division du travail au Maroc et sont des éléments clés pour comprendre les faibles taux de participation des femmes à la vie sociale et économique.

Dans l'ensemble, comme le montre le tableau 2, les travailleuses marocaines sont concentrées dans l'agriculture et dans le secteur industriel mais sont sous-représentées dans les services et la construction. Le secteur agricole représente environ 15 % du PIB national et pourtant, en 2017, on estimait qu'il représentait plus de 37 % de l'emploi total (OIT, 2018c). L'agriculture emploie 57 % des femmes actives selon les estimations de l'OIT pour la même année, tandis que les services et l'industrie, avec une part du PIB de 56 et 29 % respectivement, emploient 30,5 et 12,6 % des femmes actives.

Comme le révèle un rapport de la Banque mondiale, les femmes n'ont pas bénéficié des changements structurels qui sont intervenus au Maroc depuis 2000. Le pays a en effet connu une forte expansion dans les secteurs à forte productivité, comme la finance, les services d'assurance et les services aux entreprises, où la participation des femmes est extrêmement faible. Les femmes sont, en revanche, restées concentrées dans les secteurs à faible productivité, qui absorbent l'essentiel de l'emploi au niveau national, et qui n'ont pas connu la même expansion (Banque mondiale, 2015).

Comme l'indique le tableau 2, les femmes occupent généralement des emplois vulnérables : plus de 47 % travaillent comme travailleuses familiales non rémunérées et 38 % ont un emploi à temps partiel. Conformément aux schémas de répartition des tâches dans la plupart des pays, les femmes s'occupent de l'essentiel des soins et des travaux ménagers non rémunérés, consacrant 300 minutes par jour aux tâches ménagères et aux soins des enfants. Inversement, le temps consacré aux activités rémunérées est de 80 minutes par jour.

13 L'indice d'inégalités de genre du PNUD mesure les inégalités entre les hommes et les femmes dans trois domaines clefs du développement humain : la santé reproductive, mesurée par le taux de mortalité maternelle et le taux de natalité chez les adolescentes ; l'autonomisation, mesurée par la proportion des sièges parlementaires occupés par des femmes et la proportion des adultes de 25 ans et plus ayant au moins suivi des études secondaires ; la situation économique, mesurée par le taux de participation au marché du travail de la population féminine et masculine âgée de plus de 15 ans (PNUD).

Essais avec des séchoirs naturels avec des coopératives de femmes pour accroître la valeur ajoutée locale, Appui à l'amélioration de la compétitivité de la chaine de valeur du romarin dans l'Oriental Marocain (AZIR-O)

b. Tunisie

Aux côtés du Maroc, la Tunisie a déployé d'importants efforts dans la région MENA pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans l'éducation, l'emploi et la représentation politique. Comme le montre le tableau 3, le pays obtient de meilleurs résultats que le Maroc pour plusieurs indicateurs liés au genre. L'indicateur d'inégalités de genre classe la Tunisie au 58ème rang sur 188 économies couvertes par le Rapport mondial sur le développement humain. Pourtant, les inégalités entre les hommes et les femmes sont encore omniprésentes, en particulier la participation des femmes à l'économie, qui est l'une des plus faibles au monde aux côtés de celle d'autres pays de la région (ONU Femmes, 2015b).

En 2014, la Constitution tunisienne a approuvé l'égalité des droits et des chances des hommes et des femmes dans tous les domaines et interdit la discrimination fondée sur le sexe. Le Code du statut personnel a été réformé à plusieurs reprises pour supprimer les dispositions discriminatoires et le Code du travail établit l'égalité des droits en matière d'emploi et la non-discrimination dans les pratiques de recrutement (OCDE, 2017). Les femmes n'ont cependant toujours pas les mêmes droits que les hommes dans la prise de décision, l'accès au crédit, l'exercice d'une profession, la direction d'un ménage ou l'héritage (Banque mondiale, 2018).

La SMSA Tahadi : un succès entrepreneurial féminin pour les femmes tunisiennes productrices de harissa traditionnelle, Projet d'Accès aux Marchés des Produits du Terroir (PAMPAT), Tunisie

***Tableau 3.* Indicateurs socioéconomiques sélectionnés, Tunisie**

	Femmes	Hommes
Scolarisation moyenne (années) (a)	6.7	7.8
Taux d'alphabétisation, % (b)	72.2	86.1
Taux de participation au marché du travail, % (c)	24.1	70.4
Travailleurs du secteur informel, %(b)	NA	NA
Travailleurs à temps partiel, % (b)	NA	NA
Travailleurs familiaux non rémunérés, % (b)	6.5	3.3
Travailleurs pour leur propre compte % (b)	10.3	19.6
Travail rémunéré, minutes par jour (d)	92	257
Soins et travaux domestiques non rémunérés, minutes par jour (d)	315	40
Emploi des femmes dans l'agriculture, % (c)	12	
Emploi des femmes dans les services, % (c)	49	
Emploi des femmes dans l'industrie, % (c)	39	
Disparité entre les sexes dans la possession de comptes, % points (e)	17	
Femmes exploitants agricoles, % (f)	6.4	
Indice d'inégalité de genre, classement (a)	58	

Source : Propres aux auteurs, sur la base (a) du Rapport sur le développement humain (PNUD, 2016) ; (b) le Rapport mondial sur l'écart entre les sexes (Forum économique mondial, 2017) ; (c) ILOSTAT, estimations modélisées de l'OIT pour 2017 et 2018 (consultées en août 2018) ; d) du rapport « Progrès des femmes dans le monde » (ONU Femmes, 2015) ; e) de la base de données Global Findex (Banque mondiale, 2017a) ; f) de la base de données Genre et le Droit à la Terre de la FAO, données relatives au recensement agricole de 1996 (consultée en août 2018).

Comme le montre le tableau 3, le taux d'alphabétisations en Tunisie est de 72,2% pour les femmes et de 86,1% pour les hommes. Les disparités semblent être nettement plus importantes pour les tranches d'âge plus âgées : plus de la moitié des femmes de 55 à 64 ans sont analphabètes, contre environ 20 % de leurs homologues masculins (ONU Femmes, 2015b). Par ailleurs, les taux de participation des femmes au marché du travail n'ont pas progressé de manière significative au fil des ans et stagnent autour de 24 % depuis 2000, bien en deçà des 70,4 % d'hommes (OIT, 2018b). Comme l'indique le tableau 3, les femmes tunisiennes ne consacrent qu'un tiers du temps habituellement consacré par les hommes à des activités rémunérées. En revanche, elles assument la majeure partie du travail reproductif et on estime qu'elles consacrent 315 minutes par jour aux soins non rémunérés et au travail domestique, contre 40 minutes consacrées par les hommes au même type d'activité domestique.

Conformément aux tendances de l'emploi dans la région, les femmes ont tendance à travailler dans un éventail restreint de professions et sont généralement confinées dans des emplois peu rémunérés et peu productifs. Selon les estimations, c'est le secteur des services qui emploie le plus de femmes (49 %), suivi du secteur industriel - en particulier le textile et l'habillement (39 %) et de celui de l'agriculture (12 %). S'agissant des services, les femmes sont surtout présentes dans le secteur public, en particulier dans les domaines de l'éducation, de la santé, des services sociaux et de l'administration publique. Ceux-ci offrent aux femmes des emplois socialement plus acceptables, en plus de conditions de travail plus sûres et plus stables (Mouelhi et Goaied, 2017). Comme l'indiquent les chiffres du tableau 3, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler comme travailleuses familiales non rémunérées, mais sont moins susceptibles de travailler à leur compte, ce qui indique un potentiel entrepreneurial moindre. Qui plus est, on constate également un écart important sur le plan de la propriété foncière et de l'inclusion financière. Les femmes ne représentent que 6,4 % de l'ensemble des exploitants agricoles selon le recensement agricole de 2004-2005 (voir tableau 3). La disparité entre les sexes dans la possession de comptes est de 17 points de pourcentage et seulement 6 % des femmes (contre 10 % des hommes) ont contracté un emprunt auprès d'une institution financière (SFI, 2018).

Contrôle de qualité avant la première exportation d'harissa traditionnelle d'Errim en Suisse, *Projet d'Accès aux Marchés des Produits du Terroir (PAMPAT)*, Tunisie

c. Pérou

Au cours des vingt dernières années, le Pérou a fait des progrès remarquables en matière de croissance économique, de réduction de la pauvreté et des inégalités et d'amélioration du bien-être de sa population. Le pays a également connu des améliorations significatives en termes d'égalité des sexes. Les lois péruviennes accordent des droits égaux aux hommes et aux femmes et interdisent la discrimination fondée sur le sexe dans les droits de propriété et d'héritage, l'accès au crédit, la rémunération et les pratiques de recrutement (Banque mondiale, 2018).

Malgré ces progrès, les femmes accusent un retard par rapport aux hommes dans un certain nombre de domaines, notamment en termes de participation au marché du travail et à la vie politique, de représentation aux postes de direction, de gains et d'accès au crédit. Les inégalités sont nettement plus marquées dans les zones rurales et au sein des communautés autochtones.

Alors que les écarts entre les sexes en ce qui concerne les taux d'alphabétisations et le nombre d'années de scolarité se sont réduits, les taux d'alphabétisation varient dans le pays et semblent être plus faibles dans les zones rurales et parmi la population parlant les langues autochtones. Les taux d'abandon scolaire sont plus élevés chez les filles que chez les garçons, en particulier dans les régions reculées des hauts plateaux andins. On estime que 31 % des filles achèvent leurs études secondaires, contre plus de 37 % des garçons (APEC, 2016). Les

Stand collectif à la Foire Mistura, Projet d'Industries Créatives Inclusives, Pérou

***Tableau 4.* Indicateurs socioéconomiques sélectionnés, Pérou**

	Femmes	Hommes
Scolarisation moyenne (années) (a)	8.4	9.5
Taux d'alphabétisation, % (b)	91.2	97.2
Taux de participation au marché du travail, % (c)	69.5	84.7
Travailleurs du secteur informel, %(b)	65.4	52.1
Travailleurs à temps partiel, % (b)	23.7	11.3
Travailleurs familiaux non rémunérés, % (b)	7.1	3.5
Travailleurs pour leur propre compte % (b)	28.3	26.2
Travail rémunéré, minutes par jour (d)	184	368
Soins et travaux domestiques non rémunérés, minutes par jour (d)	397	127
Emploi des femmes dans l'agriculture, % (c)	26.4	
Emploi des femmes dans les services, % (c)	64.6	
Emploi des femmes dans l'industrie, % (c)	9	
Disparité entre les sexes dans la possession de comptes, % points (e)	17	
Femmes exploitants agricoles, % (f)	30.8	
Indice d'inégalité de genre, classement (a)	86	

Source : Propres aux auteurs, sur la base (a) du Rapport sur le développement humain (PNUD, 2016) ; (b) le Rapport mondial sur l'écart entre les sexes (Forum économique mondial, 2017) ; (c) ILOSTAT, estimations modélisées de l'OIT pour 2017 et 2018 (consultées en août 2018) ; d) du rapport « Progrès des femmes dans le monde » (ONU Femmes, 2015) ; e) de la base de données Global Findex (Banque mondiale, 2017a) ; f) de la base de données Genre et le Droit à la Terre de la FAO, données relatives au recensement agricole de 2012 (consultée en août 2018).

responsabilités domestiques et les taux élevés de grossesses d'adolescentes, qui peuvent atteindre 26 % dans certaines régions selon l'Enquête démographique et de santé de 2010 (USAID/ Pérou, 2012), sont quelques-uns des principaux facteurs qui poussent les filles à abandonner l'école. Comme le suggère le tableau 4, les femmes au Pérou accomplissent l'essentiel des tâches domestiques, consacrant 397 minutes par jour aux activités domestiques et de soins. Comme c'est le cas dans d'autres pays en développement, les responsabilités familiales apparaissent souvent comme l'un des principaux obstacles à l'engagement des femmes dans des activités productives. Malgré l'écart persistant entre les sexes dans la participation au marché du travail, il convient de noter que la participation des femmes âgées de 15 ans et plus est passée de 62 % en 2001 à 69 % en 2017 et qu'elle est l'une des plus élevées d'Amérique latine (OIT, 2018b). Les femmes sont principalement employées dans le secteur des services (64,6 %), suivi de celui de l'agriculture (26,4 %) et de l'industrie (9 %).

Le secteur informel constitue une part importante de l'économie péruvienne avec plus de 68 % des emplois non agricoles dans ce secteur en 2013 (OIT, 2018b). Comme le montre le tableau 4, on estime que 65,4 % des travailleuses occupaient des emplois informels en 2016 et que les femmes sont surreprésentées dans la catégorie des emplois vulnérables . Plus de 28 % de ces femmes travaillent à leur compte, 7 % comme travailleuses familiales non rémunérées et 23,7 % sont employées à temps partiel (contre 26,2, 3,5 et 11,3 % pour les hommes dans chaque catégorie).

Le nombre relativement élevé de femmes travaillant à leur compte souligne le fait qu'elles sont très actives en tant qu'entrepreneurs. Dans un contexte de forte incidence de l'informalité, la plupart des entreprises dirigées par des femmes sont également de nature informelle. Une enquête auprès des ménages administrée par le ministère de la Production a été menée auprès des entreprises officiellement enregistrées. Cette enquête a révélé que les femmes dirigeaient 40 % de ces entreprises en 2014 et que la quasi-totalité d'entre elles étaient des MPME (APEC, 2016). Les femmes au Pérou représentent également 30,8 % de l'ensemble des exploitants agricoles, l'écart hommes-femmes en matière de propriété agricole étant le plus faible parmi les pays d'Amérique latine couverts par la base de données Genre et le Droit à la Terre de la FAO.

Femmes transportant du lait au centre de collecte et d'analyse pour la production de fromage, Projet d'Industries Créatives Inclusives, Pérou

d. Tadjikistan

Le Tadjikistan a accompli des progrès notables dans l'intégration des priorités en matière d'égalité des sexes dans son cadre juridique et ses stratégies nationales de développement. Les principes de l'égalité des sexes sont inscrits dans la législation tadjike et visent à assurer une plus grande protection des droits des femmes et à interdire la discrimination fondée sur le sexe dans la vie économique, politique et sociale. En 2010, le pays a adopté la Stratégie nationale pour la promotion du rôle des femmes en République du Tadjikistan pour 2011-2020, qui définit les grandes priorités dans ce domaine. Pourtant, malgré des engagements formels forts au niveau national, la mise en œuvre de ces cadres a été lente et les indicateurs du pays en termes de réalisations en matière d'égalité des sexes restent insatisfaisants.

Le Tadjikistan a atteint la pleine parité entre les sexes dans les taux d'alphabétisation et l'enseignement primaire, mais des écarts importants subsistent dans le niveau d'instruction général : les filles représentent 45 % de tous les élèves du secondaire et seulement 29 % dans l'enseignement supérieur. Des taux d'achèvement de la scolarité et de scolarisation plus faibles des filles par rapport à ceux des garçons résulte dans une large mesure des normes sociales traditionnelles qui donnent la priorité à l'éducation des garçons, les fils devant généralement subvenir aux besoins de leurs parents plus tard dans la vie. Les filles sont souvent retirées de l'école pour assumer leur rôle traditionnel de mère et d'épouse.

Tissage traditionnel de tapis tadjiks, Programme National de Développement du Tissage de Tapis, République du Tadjikistan

Tableau 5. ***Indicateurs socioéconomiques sélectionnés, Tadjikistan***

	Female	Male
Scolarisation moyenne (années) (a)	9.6	11.2
Taux d'alphabétisation, % (b)	99.2	99.7
Taux de participation au marché du travail, % (c)	45.4	73.5
Travailleurs du secteur informel, %(b)	NA	NA
Travailleurs à temps partiel, % (b)	NA	NA
Travailleurs familiaux non rémunérés, % (b)	0.3	0.6
Travailleurs pour leur propre compte % (b)	40.8	51.2
Travail rémunéré, minutes par jour (d)	NA	NA
Soins et travaux domestiques non rémunérés, minutes par jour (d)	NA	NA
Emploi des femmes dans l'agriculture, % (c)	69.3	
Emploi des femmes dans les services, % (c)	26.3	
Emploi des femmes dans l'industrie, % (c)	4.4	
Disparité entre les sexes dans la possession de comptes, % points (e)	10	
Femmes exploitants agricoles, % (f)	NA	
Indice d'inégalité de genre, classement (a)	65	

Source : Propres aux auteurs, sur la base (a) du Rapport sur le développement humain (PNUD, 2016) ; (b) le Rapport mondial sur l'écart entre les sexes (Forum économique mondial, 2017) ; (c) ILOSTAT, estimations modélisées de l'OIT pour 2017 et 2018 (consultées en août 2018) ; d) du rapport « Progrès des femmes dans le monde » (ONU Femmes, 2015) ; e) de la base de données Global Findex (Banque mondiale, 2017a)

Comme dans la plupart des autres économies, la ségrégation entre les hommes et les femmes dans les filières d'études est courante au Tadjikistan, et les femmes sont principalement concentrées dans des domaines comme la santé et l'éducation et sous-représentées dans les disciplines scientifiques et techniques (Banque asiatique de développement, 2016). Un niveau d'instruction inférieur, associé à des taux de fécondité élevés, actuellement de 3,8 naissances par femme (République du Tadjikistan, 2017), et le nombre limité de structures de garde d'enfants contribuent à la situation défavorisée des femmes dans l'économie du Tadjikistan. Le taux de participation des femmes au marché du travail s'établit à 45,4 %, contre 73,5 % pour les hommes. Les femmes sont également plus susceptibles d'être économiquement inactives dans le groupe d'âge des 25-49 ans, lorsqu'on s'attend à ce qu'elles aient des enfants et assument des responsabilités familiales.

Comme le montre le tableau 5, sur le marché du travail, les travailleuses sont principalement concentrées dans l'agriculture (69,3 %) et les services (26,3 %), et très peu se trouvent dans le secteur industriel. Les femmes sont plus susceptibles d'occuper des emplois vulnérables, peu qualifiés et mal rémunérés, en particulier dans le secteur agricole fortement féminisé, où, outre les conditions de travail pénibles, les femmes ont un accès et un contrôle plus limités sur les biens et les intrants, et moins de chances d'acquérir des connaissances techniques. Bien que les chiffres sur l'informalité soient rares, les hommes sont plus susceptibles d'avoir des conditions de travail informelles que les femmes (Banque asiatique de développement, 2016).

En raison des possibilités d'emploi généralement limitées dans le pays, la migration de main-d'œuvre est un phénomène répandu et concerne principalement les hommes. Selon les estimations, un ménage sur quatre compte au moins un membre qui a émigré à l'étranger, ce qui se traduit par une tendance à la hausse du nombre de ménages dirigés par une femme. Selon les constats de la Banque asiatique de développement, si les taux de pauvreté ont considérablement diminué au cours de la dernière décennie, les ménages dirigés par une femme continuent de connaître des niveaux de pauvreté plus élevés que les ménages dirigés par un homme. Ils sont également plus susceptibles de manquer de biens essentiels comme la terre et le bétail et de moyens de transport simples.

Comme l'indique le tableau 5, la disparité entre les sexes dans la possession de comptes est de 10 points de pourcentage et les femmes semblent avoir un accès plus limité aux ressources financières, comptant sur des sources informelles de prêts ou sur les transferts de fonds de leurs maris. En 2014, seulement un tiers des prêts de microfinancement ont été accordés à des femmes, et la valeur des prêts était généralement inférieure à celle des hommes (Banque asiatique de développement, 2016).

Broderie traditionnelle tadjike, Programme National de Développement du Tissage de Tapis, République du Tadjikistan

e. Tanzanie

Au cours des vingt dernières années, la Tanzanie a fait d'importants progrès sur la voie de l'égalité des sexes et a créé un environnement juridique favorable à la promotion de l'égalité des sexes. Pour ce faire, des dispositions relatives aux droits des femmes ont été intégrées dans la Constitution et dans le cadre juridique, assurant une plus grande participation des femmes au Parlement et aux conseils locaux, prescrivant la non-discrimination dans les pratiques en matière d'emploi et élaborant une politique nationale en faveur des femmes et de genre (2000) ainsi qu'une stratégie nationale pour l'égalité hommes-femmes (2005). La Tanzanie a également ratifié d'importants instruments de politique internationale et régionale comme la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et le Protocole de la SADC sur l'égalité des sexes (République-Unie de Tanzanie, 2012).

En 2016, le pays était classé 129ème sur 188 économies dans l'indice d'inégalités de genre. En dépit des progrès réalisés, les écarts entre les sexes persistent dans un certain nombre de domaines, notamment les taux d'alphabétisation, le nombre d'années de scolarité, l'accès aux ressources financières, aux intrants, à l'information et aux marchés et le contrôle sur ceux-ci. Comme l'indiquent les données de la base de données Genre et Droit à la Terre de la FAO de 2002, les femmes représentent moins de 20 % de tous les exploitants agricoles et, lorsqu'elles sont propriétaires, leurs parcelles de terre sont généralement plus petites. Les droits

Le coaching en matière d'accès aux marchés amène les femmes entrepreneuses tanzaniennes à participer à des foires commerciales, Projet de Chaînes de Valeur Commerciales des Produits Horticoles pour un Accès au Marché du Tourisme Responsable, Tanzanie

Tableau 6. Indicateurs socioéconomiques sélectionnés, Tanzanie

	Female	Male
Scolarisation moyenne (années) (a)	5.4	6.2
Taux d'alphabétisation, % (b)	73.1	83.2
Taux de participation au marché du travail, % (c)	79.4	87.5
Travailleurs du secteur informel, %(b)	76.1	68.3
Travailleurs à temps partiel, % (b)	36.3	24.9
Travailleurs familiaux non rémunérés, % (b)	50.3	21.1
Travailleurs pour leur propre compte % (b)	38.8	57.9
Travail rémunéré, minutes par jour (d)	251	345
Soins et travaux domestiques non rémunérés, minutes par jour (d)	253	75
Emploi des femmes dans l'agriculture, % (c)	69.8	
Emploi des femmes dans les services, % (c)	27.6	
Emploi des femmes dans l'industrie, % (c)	2.6	
Disparité entre les sexes dans la possession de comptes, % points (e)	9	
Femmes exploitants agricoles, % (f)	19.7	
Indice d'inégalité de genre, classement (a)	129	

Source : Propres aux auteurs, sur la base (a) du Rapport sur le développement humain (PNUD, 2016) ; (b) le Rapport mondial sur l'écart entre les sexes (Forum économique mondial, 2017) ; (c) ILOSTAT, estimations modélisées de l'OIT pour 2017 et 2018 (consultées en août 2018) ; d) du rapport « Progrès des femmes dans le monde » (ONU Femmes, 2015) ; e) de la base de données Global Findex (Banque mondiale, 2017a) ; f) de la base de données Genre et le Droit à la Terre de la FAO, données relatives au recensement agricole de 2002 (consultée en août 2018).

en matière de succession continuent d'être formellement discriminatoires à l'égard des femmes et cette situation est souvent exacerbée par les pratiques traditionnelles et les normes patriarcales.

La participation des femmes au marché du travail en Tanzanie est de 79,4 %, l'agriculture employant la grande majorité des travailleuses (69,8 %), suivie des services (27,6 %) et de l'industrie (2,6 %). Plus de 76 % des femmes travaillent dans l'économie informelle, contre 68 % des hommes. Elles sont également représentées de façon disproportionnée dans les formes d'emploi vulnérables comme les travailleurs familiaux non rémunérés (50 % des femmes contre 21 % des hommes) ou comme travailleuses à temps partiel (36,3 % de femmes contre 24,9 % des hommes).

Plus de 38 % des femmes sur le marché du travail travaillent pour leur propre compte, ce qui témoigne d'un engagement significatif des femmes dans des activités entrepreneuriales. Les données se référant à la période 1991-2012 indiquent une augmentation de 35 % à plus de 54 % du nombre d'entreprises dirigées par des femmes, mais la majorité d'entre elles opèrent au niveau micro, employant généralement moins de cinq personnes. L'accès aux services financiers demeure un obstacle majeur à la participation des femmes aux activités entrepreneuriales, en particulier pour les femmes à faible revenu dans les zones rurales, où l'absence d'établissements de crédit et le manque d'éducation financière posent des problèmes supplémentaires (ONU Femmes, 2017).

La formation et le coaching comme outils pour mieux exporter, Chaînes de Valeur Commerciales des Produits Horticoles pour un Accès au Marché du Tourisme Responsable, Tanzanie

f. Inde

L'objectif de l'égalité des sexes et de la non-discrimination est inscrit dans le cadre juridique de l'Inde et constitue une priorité clé dans les plans et programmes nationaux de développement. Grâce à une législation spécifique, le pays s'efforce de combler les disparités entre les sexes dans les domaines de la santé, de l'éducation, de l'emploi et du développement des compétences, de l'agriculture, de la capacité d'agir et des droits des enfants.

L'Inde se classe 125ème sur 188 économies selon l'Indice d'inégalités de genre. Comme le montre le tableau 7, plusieurs problèmes liés au genre subsistent dans tous les indicateurs, et on constate d'importants écarts dans le niveau d'instruction, la participation à la population active et l'accès général aux ressources et aux opportunités. Les disparités entre les sexes varient considérablement d'un État à l'autre et sont généralement accentuées dans les zones rurales.

La forte croissance économique de l'Inde au cours de la dernière décennie ne s'est pas accompagnée d'une croissance comparable de l'emploi. En particulier, la participation des femmes au marché du travail a accusé une forte baisse, passant de plus de 36 % en 2005 à 27 % en 2017, creusant encore l'écart avec celle des hommes, qui est d'environ 79 % (OIT, 2018). La plupart des travailleurs indiens travaillent dans le secteur informel : plus de 70 % des femmes qui travaillent ont un emploi informel. Conformément à la tendance observée dans les pays en

Introduction de la démarche qualité dans les clusters agro-industriels, Programme de Développement des Clusters de l'ONUDI, Inde

Tableau 7. Indicateurs socioéconomiques sélectionnés, Inde

	Female	Male
Scolarisation moyenne (années) (a)	4.8	8.2
Taux d'alphabétisation, % (b)	59.3	78.9
Taux de participation au marché du travail, % (c)	27	78.8
Travailleurs du secteur informel, %(b)	70.3	75.7
Travailleurs à temps partiel, % (b)	NA	NA
Travailleurs familiaux non rémunérés, % (b)	31.5	10.3
Travailleurs pour leur propre compte % (b)	51.2	67.8
Travail rémunéré, minutes par jour (d)	149	318
Soins et travaux domestiques non rémunérés, minutes par jour (d)	352	52
Emploi des femmes dans l'agriculture, % (c)	56.4	
Emploi des femmes dans les services, % (c)	25.9	
Emploi des femmes dans l'industrie, % (c)	17.7	
Disparité entre les sexes dans la possession de comptes, % points (e)	6	
Femmes exploitants agricoles, % (f)	12.8	
Indice d'inégalité de genre, classement (a)	125	

Source : Propres aux auteurs, sur la base (a) du Rapport sur le développement humain (PNUD, 2016) ; (b) le Rapport mondial sur l'écart entre les sexes (Forum économique mondial, 2017) ; (c) ILOSTAT, estimations modélisées de l'OIT pour 2017 et 2018 (consultées en août 2018) ; d) du rapport « Progrès des femmes dans le monde » (ONU Femmes, 2015) ; e) de la base de données Global Findex (Banque mondiale, 2017a) ; f) de la base de données Genre et le Droit à la Terre de la FAO, données relatives au recensement agricole de 2010-2011 (consultée en août 2018).

développement, la part des femmes dans les travailleurs familiaux non rémunérés est plus élevée que celle des hommes (31,5 % et 10,3 % respectivement).

Les femmes sont principalement concentrées dans l'agriculture (56,4 %), les services (25,9 %) et l'industrie (17,7 %). Les agricultrices exécutent généralement des tâches non qualifiées comme les semailles, le désherbage et la récolte, et nombre d'entre elles participent à des activités agricoles non rémunérées au sein d'exploitations familiales. Selon le recensement agricole de 2010-2011, les femmes propriétaires agricoles représentent moins de 13 % du total. Avec une croissance économique soutenue, le secteur de l'entreprenariat en Inde, et en particulier les MPME, a connu une expansion rapide. Dans l'ensemble, les femmes n'ont pas beaucoup profité des nouvelles possibilités d'emploi dans ce secteur et les emplois qui leur sont offerts sont généralement médiocres et mal payés (JICA 2015). Selon les estimations, 10 % seulement de toutes les MPME indiennes appartiennent à des femmes (SFI, 2014), et ces dernières font essentiellement partie du secteur informel et sont concentrées dans les services.

Préparation d'un plan d'action cluster avec un groupe d'entraide de femmes, Programme de Développement de Clusters de l'ONUDI, Inde

g. République de Côte d'Ivoire

Les principes de l'égalité entre les sexes, de l'autonomisation des femmes et de la non-discrimination dans l'emploi, ainsi que de l'accès aux ressources et de leur contrôle sont consacrés par la Constitution de la République de Côte d'Ivoire, qui offre un environnement juridique favorable à la promotion de la femme. Pourtant, les pratiques coutumières et les normes sexospécifiques sont profondément enracinées dans la culture et représentent de facto des obstacles importants à la réalisation de l'égalité des sexes.

La République de Côte d'Ivoire occupe la 155ème place sur 188 pays dans l'indice d'inégalités de genre du PNUD, l'un des plus faibles du classement. Si la plupart des pays d'Afrique ont comblé l'écart entre les sexes dans l'enseignement primaire, ce n'est pas le cas de la République de Côte d'Ivoire. Dans l'ensemble, une femme sur deux n'est pas instruite, contre un homme sur trois (Banque africaine de développement, 2015). Des écarts entre les sexes ressortent également du nombre d'années de scolarité et des taux d'alphabétisation, comme l'indique le tableau 8. Du fait de la discrimination hommes-femmes dans l'éducation, le pays présente des taux élevés de mariage et de grossesse précoces (Banque mondiale, 2017b).

Les femmes accusent un retard par rapport aux hommes en termes de salaires, d'opportunités et de prise de décision et les taux de participation de la main-d'œuvre féminine en République de Côte d'Ivoire sont de 48 %. La

Salle d'exposition du consortium d'exportation de textiles "Collections d'Afrik", Appui au Commerce et à l'Intégration Régionale (PACIR-ONUDI), République de Côte d'Ivoire

***Table 8.* Selected Socio-Economic Indicators, Republic of Côte d'Ivoire**

	Female	Male
Scolarisation moyenne (années) (a)	3.9	6.1
Taux d'alphabétisation, % (b)	36.8	50.7
Taux de participation au marché du travail, % (c)	48.2	66.1
Travailleurs du secteur informel, %(b)	93.8	82.4
Travailleurs à temps partiel, % (b)	NA	NA
Travailleurs familiaux non rémunérés, % (b)	30	14.7
Travailleurs pour leur propre compte % (b)	59.2	56.5
Travail rémunéré, minutes par jour (d)	NA	NA
Soins et travaux domestiques non rémunérés, minutes par jour (d)	NA	NA
Emploi des femmes dans l'agriculture, % (c)	40.6	
Emploi des femmes dans les services, % (c)	55.7	
Emploi des femmes dans l'industrie, % (c)	3.7	
Disparité entre les sexes dans la possession de comptes, % points (e)	11	
Femmes exploitants agricoles, % (f)	10.1	
Indice d'inégalité de genre, classement (a)	155	

Source : Propres aux auteurs, sur la base (a) du Rapport sur le développement humain (PNUD, 2016) ; (b) le Rapport mondial sur l'écart entre les sexes (Forum économique mondial, 2017) ; (c) ILOSTAT, estimations modélisées de l'OIT pour 2017 et 2018 (consultées en août 2018) ; d) du rapport « Progrès des femmes dans le monde » (ONU Femmes, 2015) ; e) de la base de données Global Findex (Banque mondiale, 2017a) ; f) de la base de données Genre et le Droit à la Terre de la FAO, données relatives au recensement agricole de 2001 (consultée en août 2018).

grande majorité des femmes (plus de 93 %) travaillent dans le secteur informel et occupent des emplois vulnérables, en particulier dans les zones rurales (Banque africaine de développement, 2015). Le secteur des services absorbe 55,7 % de la main-d'œuvre féminine, suivi de l'agriculture (40,6 %) et de l'industrie, où seule une faible proportion de femmes est employée (3,7 %).

L'emploi agricole est généralement de subsistance et présente des schémas significatifs de segmentation par sexe : les femmes sont généralement engagées dans des activités peu productives ou employées comme travailleurs familiaux non rémunérés, alors que les hommes sont concentrés dans les segments plus rentables comme le coton, le café ou le cacao. Les disparités entre les sexes persistent en ce qui concerne l'accès des femmes à la terre, à la propriété et aux intrants productifs, en particulier dans les zones rurales où les normes et les pratiques coutumières sont plus enracinées (Banque africaine de développement, 2015). Les femmes propriétaires agricoles ne représentent que 11 % de l'ensemble des propriétaires fonciers et cette situation a eu un impact significatif sur les niveaux de productivité des agricultrices. Comme le montre le tableau 8, une plus grande proportion de femmes que d'hommes travaillent à leur compte. Le secteur des PME constitue une source de revenus pour une grande partie des femmes, bien que l'accès limité au financement constitue l'un des principaux obstacles à l'expansion de l'entrepreneuriat féminin.

Stand du consortium d'exportation textile "Collections d'Afrik", Appui au Commerce et à l'Intégration Régionale (PACIR-ONUDI), République de Côte d'Ivoire

Références

APEC, 2016. Women's Economic Participation in Peru. Achieving APEC Priorities for Gender Equality.

Bamber, P. and Staritz, C., 2016. The Gender Dimensions of Global Value Chains. Geneva: International Centre for Trade and Sustainable Development (ICTSD). Beneria, L.Berik, G.and Floro, M., 2015.Gender, Development and Globalization: Economics as if All People Mattered. New York: Routledge.

Banque africaine de développement, 2015. Profil Genre Pays : République de la Côte d'Ivoire. Abidjan.

Banque asiatique de développement, 2016. Tajikistan Country Gender Assessment. Manila (Évaluation de l'égalité des sexes au Tadjikistan. Manille).

Banque mondiale, 2006. L'égalité des sexes, un atout économique. Un plan d'action du Groupe de la Banque mondiale (2007-2010). Washington, DC.

____, 2012. Rapport sur le développement dans le monde 2012 « Égalité des genres et développement ». Washington, DC.

____, 2015. Morocco - Mind the Gap Empowering Women for a More Open, Inclusive and Prosperous Society. Washington, DC.

____, 2014. Base de données Global Findex. Washington, DC. ____, 2016. Armenia Country Gender Assessment. Washington, DC.

____, 2017a. Base de données Global Findex. Washington, DC. ____, 2017b. Situation économique en Côte d'Ivoire - Et si l'Émergence était une Femme ?

____, 2018. Les femmes, les affaires et le droit 2018. Washington, DC.

Care, 2018. Counting the Cost: The Price Society Pays for Violence Against Women. Geneva

Chant, S., Sweetman, C., 2012. Fixing women or fixing the world? 'Smart economics', efficiency approaches, and gender equality in development. Gender & Development. 20 (3), 517–529.

CNUCED, 2008. Intégration des questions de parité dans la politique commerciale : Études de cas. Note du Secrétariat. Réunion d'experts sur l'intégration des questions de parité dans la politique commerciale. TD/B/C.I/ EM.2/3. Genève.

____, 2012. Qui tire parti de la libéralisation du commerce au Lesotho considérée sous l'angle de la parité ?). Genève.

____, 2014. Matériel pédagogique de l'Institut virtuel sur le commerce et le genre - Volume 1 : Déployer les liens. New York et Genève.

____, 2015. Rapport 2015 sur les pays les moins avancés - Transformer l'économie rurale. New York et Genève.

ÉCOSOC (ONU), 2015. Examen et évaluation de l'application de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing et des résultats de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale. E/CN.6/2015/3.

Elson, D., 2007. International Trade and Gender Equality: Women as Achievers of Competitive Advantage and as Sources of Competitive Advantage. Document préparé pour le Colloque international de l'OIT sur le genre au cœur de la mondialisation. Paris.

Esquivel, V., 2016. Power and the sustainable development goals: A feminist analysis. Gender & Development 24(1), 9-23.

European Commission, 2015. Thematic Brief on Gender, Private Sector Development and Entrepreneurship.

FAO, 2018. « Base de données Genre et Droit à la Terre ». Consultée en août 2018 à l'adresse : http://www.fao.org/ gender-landrights-database/fr/

Global Entrepreneurship Monitor (Moniteur mondial de l'entrepreneuriat), 2017. Rapport sur l'entrepreneuriat féminin 2016/2017.

IFC, 2016. Investing in Women along Agribusiness Value Chains. Washington, DC.

____, 2018. Banking on Women in Tunisia. Innovations in the Banking Industry Workshop Report.

ILO, 2012. How women fare in East African cooperatives: the case of Kenya, Tanzanie and Uganda.

____, 2015. Advancing gender equality: The co-operative way. Geneva.

____, 2018a. Emploi et questions sociales dans le monde: Aperçu global des tendances pour les femmes 2018. Genève.

____2018b. « Base de données ILOSTAT ». Consultée en août 2018 à l'adresse : https://www.ilo.org/ilostat

____, 2018c. Morocco : Young women's employment and empowerment in the rural economy. Geneva. JICA, 2015. India Revision of Country Gender Profile.

Kabeer, N., 2012. Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development. IDRC.

Kabeer, N., Natali, L., 2013. Gender Equality and Economic Growth: Is there a Win-Win? IDS WORKING PAPER No 417.

Kan, S. and Klasen, S., 2018. Macroeconomics and Gender. Recent research on economic growth and women's economic empowerment. International Development Research Centre. Ottawa.

Mouelhi, R., Goaied, M., 2017. Women in the Tunisian Labour Market. Working Paper 1160.The Economic Research Forum.

Nations Unies, 1995. Déclaration et Programme d'action de Beijing.

____, 2015. Rapport sur les objectifs du Millénaire pour le développement 2015. New York.

____, 2017. Rapport sur les objectifs de développement durable. New York.

OCDE, 2017. L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA. L'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien. OECD Publishing, Paris.

ONU Femmes, 2013. Un objectif autonome en faveur de la réalisation de l'égalité des sexes, des droits et de l'autonomisation des femmes : impératifs et composantes clefs, New York.

____, 2015a. Rapport sur le Progrès des femmes dans le monde 2015-2016 : Transformer les économies, réaliser les droits, 2015. New York.

____, 2015b. Rapport National Genre Tunisie 2015. ____, 2017a. Traduire les promesses en actions : L'égalité des sexes dans le Programme de développement

durable à l'horizon 2030. New York.
____, 2017b. The UN Women Gender and Economics Training Manual. New York. (Manuel de formation d'ONU Femmes sur les femmes et l'économie ; disponible en anglais)
____, 2017c. Rapport final sur l'évaluation du portefeuille pays : Tanzanie.
ONUDI, 2015. Stratégie concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, 2016-2019. Rapport du Directeur général.
____, 2018. Documents de référence : « International forum on increasing the contribution of women to economic growth and prosperity » (Forum international sur la contribution accrue des femmes à la croissance économique et à la prospérité).
PNUD. Rapport sur le développement humain 2016 – Le développement pour tous. New York.
Rathgeber, E., 1990. WID, WAD, GAD: Trends in Research and Practice. The Journal of Developing Areas 24(4), 489-502.
Razavi, S., 2016. The 2030 Agenda: Challenges of implementation to attain gender equality and women's rights. Gender & Development 24(1), 25-41.
Republic of Tadjikistan, 2017.Demographic and Health Survey 2017: Key Indicators Report (République du Tadjikistan, 2017. Enquête démographique et de santé 2017 : Rapport sur les indicateurs clés).
Roberts, A., Soederberg, S., 2012.Gender Equality as Smart Economics? A critique of the 2012 World Development Report. Third World Quarterly. 33 (5), 949–968.
Seguino, S., 2000. Accounting for Asian Economic Growth : Adding Gender to the Equation. Feminist Economics, 6(3), 27-58.
____, 2013. Gender, Economic Growth, and Development in Sub-Saharan Africa.
UNESCO, 2007. Artisanat et création d'emplois pour les jeunes et les femmes les plus pauvres. Paris.
____, 2017. Déchiffrer le code: l'éducation des filles et des femmes aux sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STEM). Novembre 2018
UNHLP, 2016. Rapport du groupe de haut niveau sur l'autonomisation économique des femmes, organisé par le Secrétaire général des Nations Unies.
United Republic of Tanzanie, 2012. A National Gender Diagnostic Study in Tanzanie Final Report.
USAID/Peru, 2012.USAID/Peru Country Development Cooperation Strategy. Lima.
Van Staveren, .I, Elson, D., Grown, C. and Çagatay, N., eds. 2007. The Feminist Economics of Trade. Routledge, London and New York.
World Economic Forum, 2016a. Factors for Enabling the Creative Economy. Geneva.
____, 2016b. The Industry Gender Gap - Women and Work in the Fourth Industrial Revolution. Geneva.
____, 2017.The Global Gender Gap Report. Geneva.

ORGANISATION DES NATIONS UNIES
POUR LE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL

Département du commerce, des investissements et de l'innovation (TII)
Vienna International Centre,
P.O. Box 300, 1400 Vienna, Austria
Email: tii@unido.org
www.unido.org