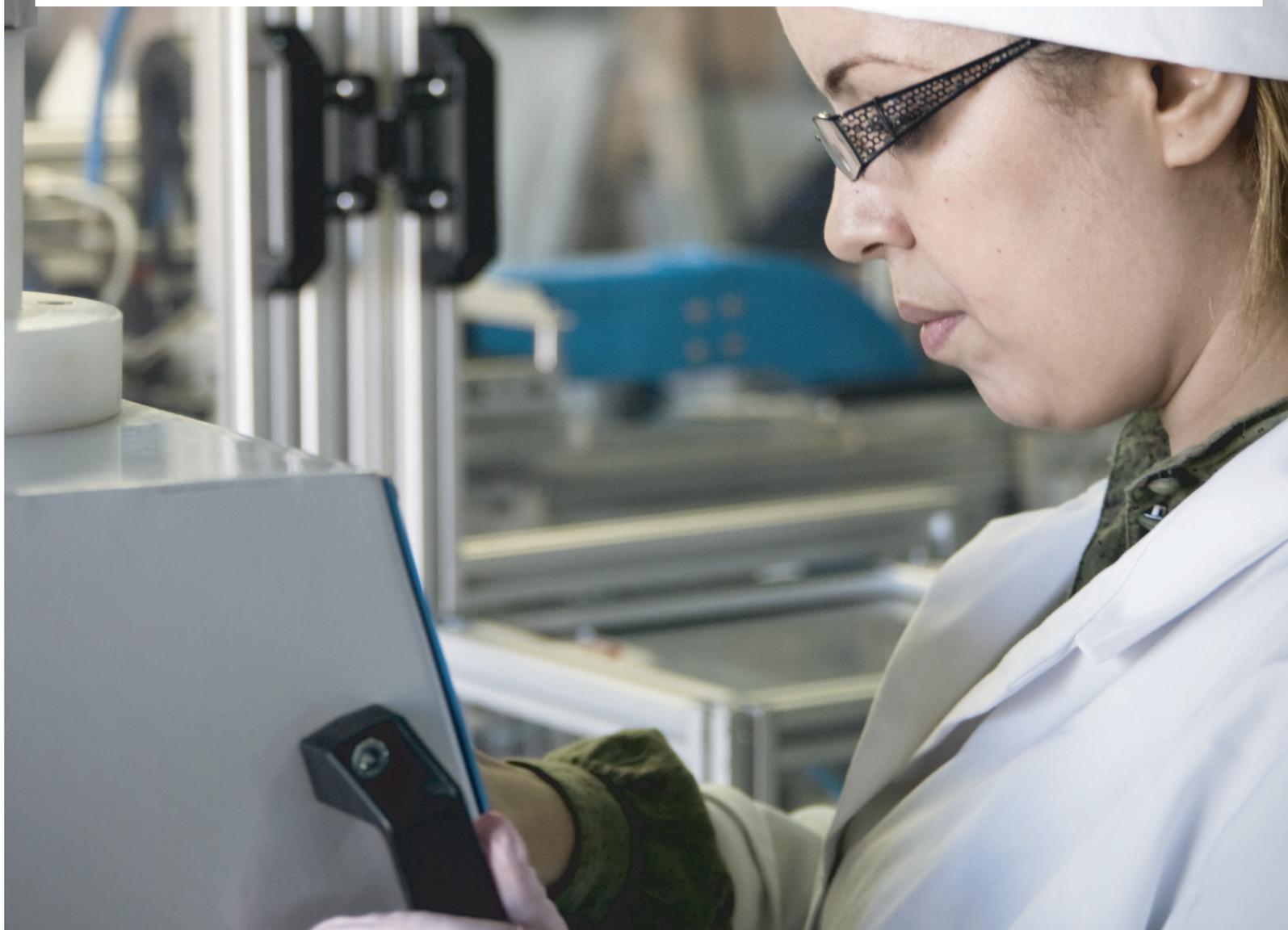




coopération
allemande

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT



« L'emploi et l'entrepreneuriat féminin au Maghreb »

Document d'orientation

Publié par :

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Impression

Digipress

Conception

Oz ads Agency

Texte

Equipe PFM

Crédits photographiques

Couverture et page 18 : © GIZ /
Carolin Weinkopf

Page 19 - 20 : © GIZ

Page 31 : © GIZ / Markus
Kirchgessner

Page 75 : © Essia Marzouk/
Mezyena / Chadart Toys

Page 76 - 77 - 79 : © GIZ/ ISECO

.....
**Le contenu de la présente
publication relève de la
responsabilité de la GIZ.**

Sous mandat du

**Ministère fédéral allemand de
la Coopération économique et
du Développement (BMZ)**

Publié par
Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sièges de la société
Bonn et Eschborn
Allemagne

Programme régional
« Promotion du rôle des Femmes au Maghreb » (PFM)

Bureau régional du PFM
GIZ Algérie
BP 404 - El Biar, Alger, Algérie

.....
T: +213 (0) 21 79 62 30/38
M: +213 (0) 661 53 29 19
.....

www.giz.de/en/worldwide/26120.html

Mandaté par le Ministère fédéral allemand de la Coopération Economique et du Développement (BMZ)
Division Afrique du Nord, Politique de la Méditerranée et d'Afrique du Nord

Table des matières

Acronymes et abréviations	8
Avant-propos	10
I. Introduction, objet et objectif du présent document	12
II. Définitions et concepts clés	13
Concepts transversaux	13
1.2. Accès et contrôle des ressources :	14
1.3. Discrimination / Equité	15
1.4. Les systèmes de quotas	16
1.5. Protection /sécurité sociale	17
Concepts spécifiques relatifs à l'emploi des femmes	17
2.1. Employabilité	18
2.2. Emploi / Travail	18
2.3. Ségrégation sexo-spécifique du marché de travail / plafond de verre	19
2.4. Egalité salariale	20
Concepts spécifiques relatifs à l'entrepreneuriat féminin	21
3.1. Entrepreneuriat Individuel/ Entrepreneuriat Collectif	21
3.2. Entrepreneuriat social et solidaire	22
3.3. Crédit / Microcrédit	23
III. Fondements de la promotion de l'emploi et l'entrepreneuriat féminin	24
L'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent	24
Le travail des femmes comme moyen de performances économiques et de développement	25
Concrétisation des engagements pris par les États portant sur l'emploi et le droit des femmes au travail	26
3.1. Instruments juridiques internationaux portant spécifiquement sur les femmes	27
3.2. Instruments contenant des dispositions relatives aux droits des femmes	29

IV. Freins à l'égalité de genre dans les domaines de l'emploi et de l'entrepreneuriat féminin.	30
Freins en matière d'emplois	30
Freins en matière d'Entrepreneuriat Féminin	31
V. Contextes spécifiques de l'Algérie, du Maroc et de la Tunisie, conditions des femmes sur le marché du travail et entrepreneuriat féminin.	33
Ecosystème de l'emploi et de l'entrepreneuriat féminin	33
1.1. Cadre légal	33
1.2. Politiques publiques	35
1.3. Influences socioculturelles	38
Indicateurs clés	40
2.1. Taux d'activité / Taux de chômage	40
2.2. L'orientation professionnelle des femmes	44
2.3. La formation des femmes en entreprises	45
2.4. Conciliation vie professionnelle et vie familiale	45
2.5. L'invisibilité du travail des femmes dans le milieu rural	46
2.6. Inégalités de revenus salariaux entre hommes et femmes.	46
2.7. Accès des femmes aux postes de décision	47
2.8. Accès inégal des femmes à la protection sociale	49
2.9. L'entrepreneuriat féminin	51
Rôle de la micro finance dans la promotion de l'emploi et l'autonomisation des femmes du village de MPumalamga en Afrique du Sud	54
1.1 Présentation du projet	54
1.2. Objectifs du projet	55
1.3. Spécificité de mise en œuvre du projet	55
1.4. Résultats du projet	55
1.5. Leçons à retenir	55
Promouvoir le développement durable et le développement économique en Algérie	56
2.1. Présentation du projet DEVED	56
2.2. Groupe cible	56
2.3. Objectifs du projet	57
2.4. Méthodologie et réalisations du projet	57
2.5. Leçons à retenir	60

Programme d'institutionnalisation de l'égalité des sexes (IÉS) dans le secteur de l'administration publique au Maroc : 2005-2011	61
3.1. Présentation du programme IÉS	61
3.2. Population cible	61
3.3. Objectifs du programme	61
3.4. Réalisations et/ou résultats du programme	61
3.5 Leçons à retenir	63
Projet « ANA HUNNA » faisant partie du programme régional de la GIZ EconoWin – pour l'intégration économique et la promotion de l'emploi des femmes dans la région MENA (Moyen-Orient et Afrique du Nord)	64
4.1. Présentation du programme ECONOWIN	64
4.2. Présentation du projet « ANA HUNNA »	65
4.3. Population cible	65
4.4. Objectifs du programme ECONOWIN	66
4.5. Objectifs du projet « ANA HUNNA »	66
4.6. Réalisations et résultats du projet « ANA HUNNA »	66
4.7. Leçons à retenir	67
Expérience de « Capital Fille » de lutte contre les stéréotypes liés au genre en matière d'orientation scolaire en France.	67
5.1 Présentation du projet	67
5.2. Population cible	68
5.3. Objectifs du projet	68
5.4. Réalisations et résultats du projet	68
5.5. Leçons à retenir	71
Women for growth / femmes pour la croissance	71
6.1. Présentation	71
6.2. Objectif du projet	71
6.3. Résultats du projet	72
6.4. Leçons à retenir	73
Projets Femmes artisanes de Tunisie	74
7.1. Premier projet : Les femmes artisanes de Kairouan (FAK)	74
7.2. Deuxième projet : Développement d'un écosystème de tissage de tapis dans la région de Jendouba (DETTJ)	78
7.3. Leçons à retenir	80
Empower Her	80
8.1. Présentation du projet Empower Her	80

8.2. Population cible du projet Empower Her	81
8.3. Objectif du projet Empower Her	81
8.4. Réalisations et résultats du projet Empower Her	82
8.5. Leçons à retenir	83
VII. Synthèse des bonnes pratiques et des leçons apprises de l'expérience internationale	84
Faire preuve d'une volonté politique d'institutionnaliser l'égalité entre les sexes	84
Engager le processus de changement des mentalités	85
2.1. Mobiliser les ressources nécessaires à la mobilisation des bénéficiaires, des décideurs et du reste des acteurs pour l'approche genre	85
2.2. Impliquer l'ensemble des acteurs dans une démarche participative	86
2.3. Défis et rôles à jouer par les femmes	86
Appuyer les jeunes filles à travers le mentorat assuré par des professionnelles marraines de jeunes filles	86
Préparer une offre financière adéquate, complétée par un accompagnement et un suivi des femmes entrepreneures : La microfinance comme moyen permettant de promouvoir l'entrepreneuriat féminin	87
Encourager les réseautages, partenariat et mise en groupe	88
Annexes	90
VIII. Références bibliographiques et liens internet	91
RAPPORT DE RECHERCHE	91
SITES INTERNET	94
OUVRAGES	94

.....

ملخص وثيقة توجيهية حول تنمية تشغيل المرأة وزيادة الأعمال النسائية

101	«تعزيز دور المرأة في المغرب العربي» (PFM)
101	مقدمة
101	سياق تطوير تشغيل المرأة وزيادة الأعمال النسائية
100	مبادرات القطاع العام في البلدان الثلاثة
99	الممارسات الجيدة والدروس المستفادة من التجارب الدولية

Acronymes et abréviations

AP	Administration publique
BIT	Bureau international du travail.
BM	Banque Mondiale
CCI	Comité de concertation interministériel (CCI)
CEDEF	la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.
DEVED	Programme de promotion du Développement Économique Durable
DUDH	Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
ÉS	Égalité entre les sexes
HCP	Haut-commissariat au plan (Maroc)
IÉS	Institutionnalisation de l'Égalité entre les sexes
INS	Institut National de la Statistique (Tunisie)
MFPMA	Ministère de la fonction publique et de la modernisation de l'administration
MENA	Afrique du nord et moyen orient
OIT	Organisation mondiale du travail
ONS	Office National des statistiques (Algérie)
ONU	Organisation des Nations Unies
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement.
PSMT	Programme stratégique à moyen terme
SMAG	Le salaire minimum agricole garanti
SMIG	Le salaire minimum interprofessionnel garanti
UE	Union Européenne



Avant-propos



En ratifiant la Convention des Nations Unies sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDAW), les gouvernements de l'Algérie, du Maroc et de la Tunisie, se sont engagés à lutter contre toutes les formes de discrimination basée sur le genre et à assurer la participation des femmes dans toutes les sphères qu'elles soient économiques, sociales, politiques, environnementales et culturelles.

La situation de l'emploi des femmes dans les pays du Maghreb diffère encore aujourd'hui à bien des égards de celle des hommes. Des obstacles persistent et empêchent une pleine et effective intégration des femmes dans le monde actif. Discrimination à l'embauche, accès limité au crédit, accès déficient à des formations professionnelles de qualité, charge familiale pesante, inégalité salariale, ces obstacles demeurent encore importants et limitent l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le présent document d'orientation portant sur « la promotion de l'emploi et l'entrepreneuriat féminin » a pour objectif d'améliorer la compréhension et les connaissances des acteurs de développement (personnel des programmes GIZ et personnel des Institutions partenaires) ainsi que des facteurs favorisant ou faisant obstacle à l'égalité hommes-femmes dans le domaine de l'emploi et l'entrepreneuriat.

Il constitue également un outil de plaidoyer pour un appui plus ciblé, par les acteurs de développement, à la promotion de l'emploi et l'entrepreneuriat féminin.

Ce document est élaboré par le programme régional « Promotion du rôle des Femmes au Maghreb » (PFM) mis en œuvre par la GIZ, sous mandat du Ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du développement.

Ce programme vise à renforcer, dans le cadre de la politique du développement du Gouvernement fédéral de la République fédérale d'Allemagne, la participation des femmes dans les secteurs prioritaires de la coopération allemande au développement au Maghreb. Selon les pays, ces secteurs prioritaires sont, par exemple, l'eau, l'environnement ou le développement économique durable.

Dans la plupart des projets spécifiques pour la promotion de la participation des femmes que le programme PFM appuie en Algérie, au Maroc et en Tunisie, l'accès à l'emploi, l'amélioration des revenus et l'autonomisation économique des femmes prennent une place importante.

En plus de l'appui financier, le programme PFM fournit également un conseil technique dans la planification, la mise en œuvre et le suivi de ces projets. L'élaboration de ce document d'orientation s'inscrit dans ce cadre.

Nous sommes convaincus que les femmes, en tant qu'actrices de développement, doivent jouer un rôle central pour s'assurer que leurs droits se traduisent en mesures concrètes qui améliorent réellement leur statut et leur qualité de vie. L'objectif est de promouvoir la participation des femmes, sur un pied d'égalité avec les hommes, dans tous les domaines et à tous les niveaux.

Ce document d'orientation reste ouvert aux commentaires et ajouts qui viendraient enrichir ses éditions futures.

Bonne lecture,

.....

Jana WEGMANN

Cheffe de mission

I. Introduction, objet et objectif du présent document

Ce document d'orientation portant sur « l'emploi et l'entrepreneuriat féminin » est élaboré dans le cadre du Programme régional de « Promotion du rôle des femmes au Maghreb » (PFM) qui est mis en œuvre par la GIZ, en vue de renforcer la participation économique des femmes dans la région du Maghreb.

En effet, l'égalité des genres est un principe-clé de la coopération allemande au développement et fait partie intégrante de son approche fondée sur les droits humains. Dans sa stratégie transversale « Gender Equality in German Development Policy » de 2014, le BMZ réaffirme l'application obligatoire de l'approche genre dans tous les programmes de la coopération allemande au développement.

Les droits des femmes et l'égalité entre femmes et hommes en termes d'opportunités, de responsabilités et de participation à la prise de décisions sont soulignés comme étant à la fois un objectif en soi et un principe directeur pour le BMZ¹.

.....
1 [...] women's rights, equal opportunities, equal responsibilities and an equal say for women and men are a goal per se and a guiding principle for the BMZ », ibid. (Traduction non-officielle : « [...] les droits des femmes, l'égalité des chances, des responsabilités égales et une participation sur le même pied d'égalité des femmes et des hommes sont un objectif en soi et un principe directeur pour le BMZ »).

Dans ce contexte, le projet régional « Promotion du rôle des Femmes au Maghreb » (PFM) vise le renforcement de la participation égale des hommes et des femmes, en Algérie, au Maroc et en Tunisie, dans les secteurs prioritaires de la coopération allemande au développement.

Ce document d'orientation est destiné au personnel de la coopération allemande et des institutions partenaires nationales de ces pays, et de manière plus générale, à l'ensemble du personnel de la GIZ ainsi qu'aux partenaires nationaux impliqués dans la concrétisation des projets de coopération dans le secteur économique. Il vise à renforcer leur compréhension et leurs connaissances quant aux relations entre les rapports de genre et la promotion de l'emploi féminin ainsi que des principaux obstacles à l'égalité hommes-femmes dans le domaine de l'emploi et l'entrepreneuriat.

Il permettra aussi de formuler des recommandations à partir d'une analyse comparative :

- Du contexte des trois pays dans lesquels intervient le projet, ainsi que ;
- Des bonnes pratiques en matière de promotion de l'emploi et de l'entrepreneuriat féminin réalisées dans ces pays et d'autres.

Le document indiquera ainsi les leçons à retenir des différentes bonnes pratiques présentées et permettra d'identifier les propositions opérationnelles à répliquer dans le cadre du PFM.

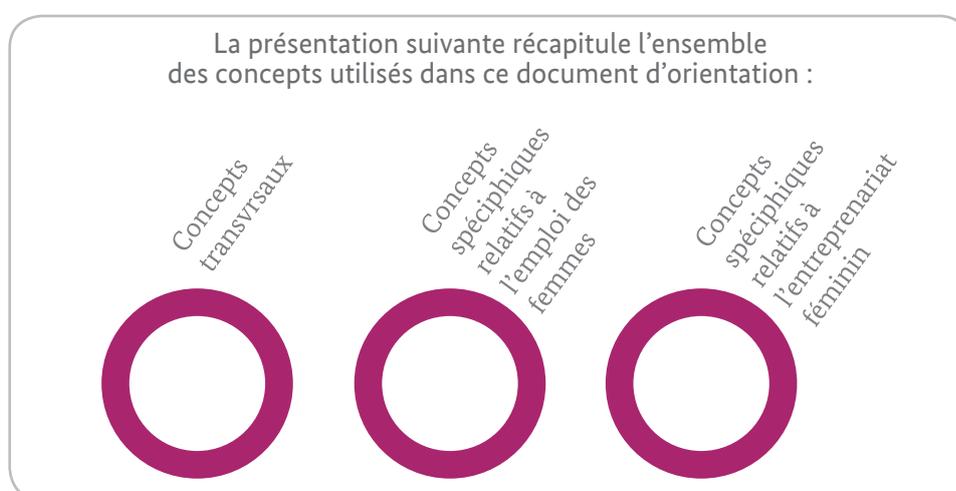
II. Définitions et concepts clés

Le présent document d'orientation repose sur des notions & concepts clés, qui peuvent être scindés en deux catégories :

● **Des concepts transversaux**, qui se réfèrent dans leur majorité aux mécanismes onusiens compétents et qui sont en relation avec le

droit des femmes à la participation, sur un pied d'égalité avec les hommes, dans tous les domaines et à tous les niveaux ;

● **Des concepts spécifiques**, associés aux deux leviers de développement du rôle des femmes qui font l'objet de cette étude ; à savoir l'emploi des femmes et l'entrepreneuriat féminin.



1.

Concepts transversaux

Les concepts transversaux relatifs aux droits des femmes émanent principalement des mécanismes onusiens suivants :

- Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH)² qui est généralement reconnue comme étant le fondement du droit international relatif aux droits des femmes ;
- Convention des Nations Unies sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des femmes (CEDEF)³

2 http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/frn.pdf

3 <http://www.unhcr.org/fr/4b151cbae.pdf>

qui reste l'outil le plus important des instruments internationaux des droits humains pour atteindre l'égalité des sexes ;

- La déclaration adoptée lors de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes à Beijing (1995)⁴ ainsi que les programmes d'action qui en découlent et qui reflètent l'engagement de la communauté internationale pour la promotion de l'égalité de genre.

4 https://fr.wikipedia.org/wiki/Quatri%C3%A8me_conf%C3%A9rence_mondiale_sur_les_femmes

1.1. Genre / Approche Genre :

Le genre est une variable sociale qui décrit les relations entre le masculin et le féminin sur la base de leurs différences sociales et culturelles. Alors que le terme « sexe » fait référence aux caractéristiques biologiques et naturelles de l'homme et de la femme, le genre dépend des constructions, des perceptions et des croyances sur les deux sexes et sur leurs rôles dans la société et se traduit par :

- L'acquisition par les hommes de pouvoir de prise de décision au niveau politique et économique ;
- L'invisibilité et la non-prise en compte dans les finances nationales, du travail domestique et ménager des femmes bien qu'il constitue la base de l'organisation des sociétés et du travail humain productif ;
- L'approche genre (Gender Mainstreaming), quant à elle, promeut l'égalité des droits entre les hommes et les femmes, et dans une perspective plus large, entre les différents individus et groupes de la société.

Par exemple, l'approche genre, telle qu'elle est formulée dans les travaux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)⁵ vise à « promouvoir l'accès des hommes et des femmes à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine ».

Cette perspective « genre » est aussi un outil d'analyse qui sert à examiner les besoins spécifiques de chaque sexe dans un contexte, dans une époque et dans une culture déterminée. C'est un outil qui permet d'identifier toute différence de condition, de

.....
5 <http://www.ilo.org/public/french/gender.htm>

besoin, de participation, d'accès aux ressources et au développement, de gestion du patrimoine, de pouvoir de décision et d'image entre les femmes et les hommes par rapport aux rôles qui leur sont assignés en raison de leur sexe.

Le genre est donc une approche de développement et un outil de transformation sociale. Appliqué aux politiques publiques, le genre a pour objectif principal d'intégrer une démarche d'équité entre les sexes dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes et des stratégies.

1.2. Accès et contrôle des ressources :

L'étude comparée de l'accès aux ressources et du contrôle exercé sur les ressources est un outil fondamental de l'analyse genre.

La notion de ressources, selon l'approche « genre et développement », désigne les moyens et les biens, y compris les moyens économiques (revenus des ménages) ou productifs (terre, équipements, outils, travail, crédits), les moyens politiques (capacité de diriger, informations et organisations), et le temps. Ces ressources jouent un rôle essentiel pour le statut et la subsistance de la population et pour faire avancer son autonomie, sa capacité à agir et ses droits⁶.

L'accès et le contrôle des ressources ont des sens légèrement différents :

- L'accès se rapporte à la capacité d'utiliser et de tirer parti de certaines ressources (matérielles, naturelles financières, humaines, sociales, politiques, etc.) ;

.....
6 L'accès aux ressources et leur contrôle, AWID, <http://www.forum.awid.org/forum12/fr/6585-2/1%E2%80%99acces-aux-ressources-et-leur-controle/>

● Alors que le contrôle sur les ressources implique en outre la capacité de prendre des décisions sur l'utilisation de cette ressource.

1.3. Discrimination / Équité

a. Discrimination

Dans son premier article, la convention (CEDEF) sur la lutte contre toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes définit la discrimination à l'égard des femmes comme « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil, ou dans tout autre domaine »⁷.

Cette discrimination peut être commise par des individus, par des institutions publiques ou privées, ou par les agents de l'état. Elle peut prendre deux formes :

● Une discrimination **directe** qui se perpète en général par le biais des lois et qui désavantage d'une manière explicite les femmes par rapport aux hommes ;

● Et une discrimination **indirecte** qui recouvre « une loi, une politique ou un programme fondé sur des critères apparemment neutres ont pour effet concret de désavantager les femmes en perpétuant involontairement

.....
7 <http://www.unhcr.org/fr/4b151cbae.pdf>

les effets de discriminations passées »⁸. C'est une discrimination qui découle « d'attentes, d'attitudes et de comportements stéréotypés à l'égard des femmes fondés sur les différences biologiques entre les sexes. Elles peuvent aussi être dues au fait général de la soumission des femmes aux hommes »⁹.

b. Équité

Par conséquent, l'équité constitue l'ensemble des mesures à entreprendre pour instaurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce sont des mesures qui devraient tenir compte des besoins et intérêts spécifiques des deux sexes du fait de leurs différences. On peut prendre, à titre d'exemple, le « système de quota » comme mesure qui vise la redistribution du pouvoir de façon équitable entre les femmes et les hommes jusqu'à ce que l'égalité soit atteinte.

L'équité ne constitue pas l'égalité au sens strict. Elle se matérialise souvent par des mesures d'équilibre prises, en matière sociale, pour favoriser un groupe de population désavantagé comme les femmes. Cette notion peut parfois se traduire par une forme d'inégalité (comme les mesures de discrimination positive).

.....
8 Recommandation générale n°25 concernant le premier paragraphe de l'article 4, portant sur les mesures temporaires spéciales, p. 9, note 1. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/>.

9 Comité CEDEF : Recommandation générale n°25 concernant le 1er paragraphe de l'article 4 de la CEDEF portant sur les mesures temporaires spéciales, 2004.

c. Autonomisation

Dans un sens large, l'autonomisation des femmes, telle qu'elle est définie par les Nations Unies, repose sur cinq principaux critères qui sont le sens de la dignité, le droit de faire et de déterminer ses choix, le droit d'avoir accès aux ressources et aux opportunités, le droit d'avoir le contrôle sur sa propre vie, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du foyer, et la capacité d'influencer le changement social afin de créer un ordre économique et social plus juste nationalement et internationalement¹⁰.

De façon plus spécifique, l'autonomisation économique a été définie dans le rapport 2010, relatif aux Objectifs du millénaire pour le développement (OMD), élaboré par l'ONU, la Banque mondiale et l'OCDE¹¹.

Cette autonomisation économique peut être portée par trois types de mesures :

- Le premier type vise à accroître les opportunités économiques pour les femmes en dotant les femmes de compétences et de qualifications favorisant leur employabilité ainsi que leur leadership, et aussi en instaurant un climat d'affaires propice avec notamment l'accès aux femmes à des produits financiers et de crédit adaptés à leurs besoins ;
- Le second type de mesures œuvre à améliorer les statuts légaux et les droits des femmes, en particulier en matière d'accès à la propriété, à la succession et à l'héritage ;

.....
10 Programme des Nations Unies pour le développement, Innovative approaches to promoting women's economic empowerment, 2008, p.9,

11 Objectifs du Millénaire pour le développement : objectif 3 du Rapport 2010 : <http://www.un.org/fr/millenniumgoals/pdf/report2010.pdf>.

- Le troisième aspect des mesures concernent la participation et l'inclusion des femmes dans les processus décisionnels économiques à travers l'implantation de mécanismes qui encouragent la présence des femmes dans les instances décisionnelles.

1.4. Les systèmes de quotas

Les systèmes de quotas, traités dans l'article 4 de la Convention sur l'Élimination de toutes sortes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF), sont des mesures spéciales qui visent à favoriser le « partage des responsabilités » dans tous les domaines de la vie sociale, économique, politique et culturelle entre différentes catégories de la société et en particulier entre les hommes et les femmes. Ce sont des mesures à caractère correctif, compensatoire et promotionnel qui visent l'accélération du processus de l'égalité de fait entre les hommes et les femmes¹².

A titre d'exemple, on observe dans plusieurs pays, l'instauration au niveau du processus électoral de quotas garantissant que le parlement soit véritablement représentatif de la population. Lorsque ce dernier est uniquement ou majoritairement composé d'hommes, il est très difficile de susciter une large adhésion aux décisions politiques et d'instaurer une dynamique nationale où tous les citoyens, femmes et hommes, contribuent de façon égale à l'essor de leur pays.

Ces mesures spéciales, qui opèrent une discrimination positive envers les femmes, restent temporaires et doivent être suspendues lorsque leurs résultats souhaités sont atteints.

En effet, il est probable qu'un quota amènera

.....
12 L'article 4 de la CEDEF

à repenser à long terme la performance socio-économique des femmes par la majorité de la société. En outre, la présence des femmes dans les professions, positions et secteurs traditionnellement masculins sert à créer des « rôles modèles » et peuvent, à ce titre, inspirer d'autres personnes.

1.5. Protection /sécurité sociale

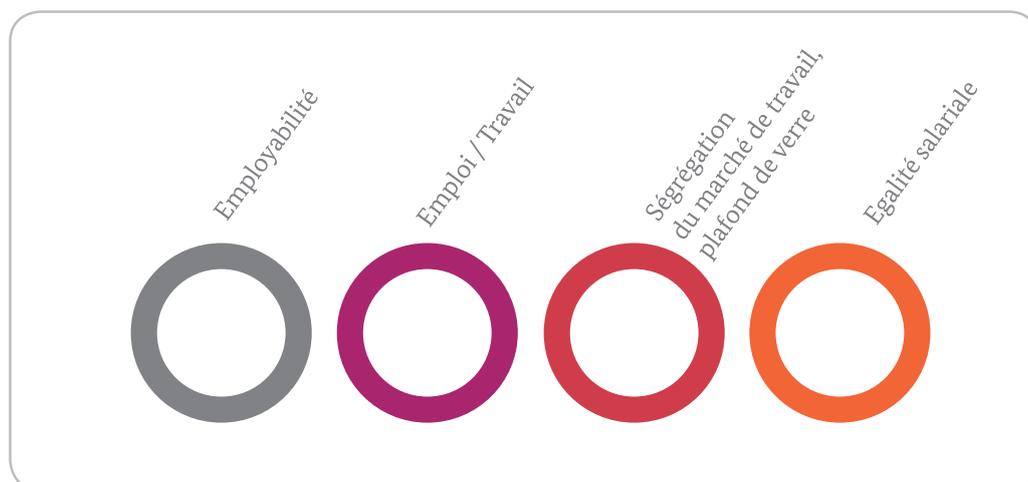
La protection sociale est l'ensemble des dispositifs de prévoyance collective et de protection qu'une société accorde à ses membres pour les assurer et les aider à faire face aux principaux risques de l'existence, notamment sur le plan financier. Elle se matérialise ainsi par un ensemble de garanties élémentaires définies au niveau national et ayant pour objectif d'assurer au minimum à toute personne dans le besoin, tout au long de sa vie :

- L'accès aux soins de santé essentiels, y compris les soins de maternité ;
- La sécurité élémentaire de revenu pour les enfants (accès à l'alimentation, à l'éducation, aux soins et à tous les autres biens et services nécessaires) ;
- La sécurité élémentaire de revenu pour les personnes en âge actif qui sont dans l'incapacité de gagner un revenu suffisant, notamment pour les cas de maladie, de chômage, de maternité ou d'invalidité et la sécurité élémentaire de revenu pour les personnes âgées.

La notion de sécurité sociale correspond, selon l'OIT, à l'accès aux soins médicaux et la garantie de revenu, en particulier pour les personnes âgées et en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, d'accident du travail, de maternité ou de disparition du soutien de la famille¹³.

2.

Concepts spécifiques relatifs à l'emploi des femmes



13 http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065524

2.1. Employabilité

L'employabilité est souvent à l'origine du déséquilibre entre hommes et femmes aux niveaux de l'accès au marché du travail et du développement des plans de carrière.

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), l'employabilité est « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle »¹⁴. En effet, les mutations et évolutions économiques et technologiques requièrent une constante évolution des « savoir-faire » et des techniques utilisées.

L'employabilité suppose donc de la part du salarié, mais aussi de l'organisme qui l'emploi, certaines capacités d'adaptation. C'est dans ce contexte que les entreprises offrent divers dispositifs à leurs salarié(e)s en vue du développement de leur employabilité comme par exemple :

- Des bilans de compétences ;
- Des formations professionnelles, en vue de l'acquisition et du développement des compétences et des qualifications ;
- Du coaching pour le développement personnel ;
- Des opportunités de carrière et de mobilité.

2.2. Emploi / Travail

L'emploi et le travail, souvent confondus, sont en fait deux concepts différents dans la mesure où l'emploi est une activité professionnelle rémunérée alors que le travail est considéré comme toute activité productive, même non rémunérée. On peut aussi travailler et ne pas avoir d'emploi ; c'est le cas de la mère de famille qui n'est pas rémunérée pour les services qu'elle rend. Elle dépend économiquement du revenu du mari et bénéficie de sa protection sociale.



© GIZ / Carolin Weinkopf

.....
14 <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc88/com-humd.htm>

Selon le l'Organisation Internationale du Travail, une personne est pourvue d'un emploi dès lors qu'elle effectue un travail rémunéré pendant une période de référence.

Pour qu'il y ait emploi, le travail doit répondre à trois critères¹⁵ :

- Il doit être reconnu socialement utile et donc échangeable ;
- Il doit être individualisable pour pouvoir être échangé contre un salaire ;
- Et il faut qu'il soit assorti de garanties et d'une protection sociale dans la durée.

L'emploi c'est aussi une relation qui unit un individu à une structure qui dépasse sa personne et l'inscrit dans une relation collective soumise à des règles (durée et conditions de travail, garanties collectives, cotisations et avantages sociaux...).

Les droits des femmes à l'emploi et les conditions dans lesquelles elles travaillent sont considérés parmi les indicateurs les plus importants de la situation des femmes et de l'égalité des sexes.

2.3. Ségrégation sexo-spécifique du marché de travail / plafond de verre

On parle de ségrégation sexo-spécifique du marché du travail, lorsque les femmes n'ont pas les mêmes opportunités que les hommes sur le marché de l'emploi. Elle s'observe principalement dans la répartition inégale entre hommes/femmes pour l'accès à certaines professions, et à certains secteurs

d'activités et lieux de travail. Elle peut aussi se matérialiser par des types de contrats de travail pour les femmes, qui sont moins avantageux que ceux des hommes¹⁶.



© GIZ

Cette ségrégation se présente sous deux formes distinctes : la ségrégation dite « horizontale » et la ségrégation dite « verticale » :

- **La ségrégation horizontale**, concerne la concentration des femmes dans certains secteurs d'activité. Habituellement, il s'agit de tenir compte de la répartition des hommes et des femmes entre les trois grands secteurs de l'activité économique - le secteur primaire (agriculture, activités minières), le secteur secondaire (production industrielle et manufacturière) et le secteur tertiaire (services).
- **La ségrégation verticale**, se rapporte à la concentration des femmes à des niveaux souvent inférieurs de la hiérarchie professionnelle, indépendamment du secteur d'activité concerné. Cette dimension de la

15 « Travail, Emploi, Employabilité », Annie Fouquet, lettre 52 du centre d'étude de l'emploi, avril 1998

16 « Travail et emploi des femmes en Europe » Nicky le Feuvre, Université de Toulouse-Le Mirail (France)

ségrégation peut découler dans certains cas du manque d'accès des femmes à l'enseignement supérieur et plus généralement aux formations qualifiantes. Mais souvent elle incarne la notion de « **plafond de verre** » qui a été utilisée pour la première fois dans un article du Wall Street Journal en 1986, puis dans un article publié par A.M. Morrison et al. en 1987 pour décrire le phénomène du manque de femmes dans les postes au plus haut niveau dans les entreprises.

Ce terme « **plafond de verre** » représente, en fait, les barrières invisibles artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités. Il correspond au manque de raison objective pour que les femmes s'élèvent, comme le font les hommes, jusqu'aux plus hautes fonctions. Il s'agit dans ce cas d'une discrimination inhérente aux structures et aux dispositifs organisationnels des entreprises, ainsi qu'aux croyances de la société¹⁷.

2.4. Egalité salariale

La notion d'égalité salariale a été évoquée dans la convention n°100 de l'OIT¹⁸ qui définit l'expression « égalité de rémunération entre hommes et femmes, pour un même travail », comme « des taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe ».

Bien que de cette convention ait été réalisée depuis le début des années cinquante et que 126 États Membres de l'OIT l'aient ratifiée,

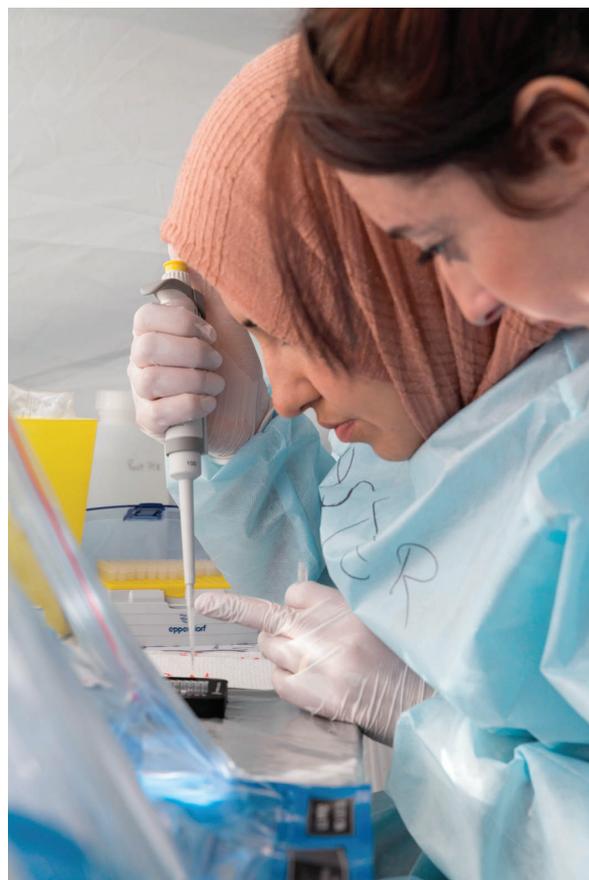
.....
17 Rapport BIT, 1993, .

18 Convention adoptée à Genève à la 34ème session Conférence Internationale du Travail (CIT) le 29 juin 1951 et entrée en vigueur le 23 mai 1953.

l'égalité salariale entre les hommes et les femmes à l'échelle mondiale ne progresse pas suffisamment¹⁹.

Le rapport 2014/2015 de l'OIT confirme la persistance d'une fracture salariale nette entre les hommes et les femmes sur un échantillon de 38 pays. Il y a été également souligné que les salaires moyens des femmes sont inférieurs et l'écart se creuse en termes absolus sur les femmes aux revenus élevés²⁰.

Des raisons multiples sont avancées à l'origine de ces écarts de rémunération dont le niveau d'éducation et de qualification des femmes mais aussi l'écart salarial lié à la maternité.



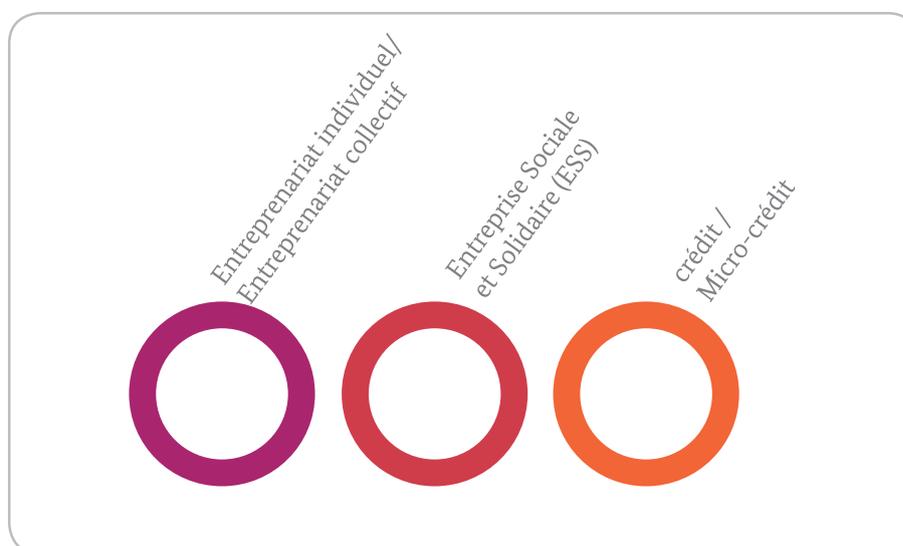
© GIZ

.....
19 Déclaration de l'OIT à l'occasion de la célébration de la journée internationale de la femme en mars 2015

20 Rapport mondial sur les salaires 2014/15: salaires et inégalités de revenus, OIT, http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_343029/lang--fr/index.htm

3.

Concepts spécifiques relatifs à l'entrepreneuriat féminin



3.1. Entrepreneuriat Individuel/ Entrepreneuriat Collectif

a. Entrepreneuriat individuel

Les entreprises individuelles sont presque toutes portées par un unique promoteur généralement sous forme de patente. Elles sont soumises à un régime social et fiscale ultra simplifié qui permet aux entrepreneur(e)s individuel(le)s d'exercer leurs activités avec un minimum de contraintes et de complexité.

Quant à leurs désavantages, ils demeurent dans la confusion qui se produit entre le patrimoine de l'entreprise individuelle et le patrimoine de l'entrepreneur(e), surtout en cas de dettes ou de faillite où les créanciers auront le droit de récupérer, non seulement le capital investi, mais également la totalité du patrimoine personnel de l'entrepreneur(e) (domicile compris), et ce, jusqu'à remboursement de toutes ses dettes.

b. Entrepreneuriat Collectif

L'entrepreneuriat collectif fait recours à plusieurs associés pour le montage juridique

de l'entreprise. Pour cela, plusieurs formes juridiques peuvent être envisagées dont notamment :

- La société en nom collectif (SNC) : Cette forme de société est rarement utilisée car elle présente l'inconvénient de ne pas protéger patrimonielement ses associés : ceux-ci sont en effet responsables indéfiniment et solidairement des dettes sociales sur leurs biens personnels. Elle est constituée par au moins deux associés qui ont tous la qualité de commerçant. À ce titre, un mineur ne peut pas y être associé.
- La société à responsabilité limitée (SARL) : c'est le type de société le plus couramment utilisé dans le cadre de la création d'entreprise, car elle offre l'avantage d'une structure simple au sein de laquelle la responsabilité des associés est limitée au montant de leurs apports. Elle est aussi constituée par au moins deux associés. Elle est dirigée par un ou plusieurs gérants, associés ou non

● La société anonyme (SA) : elle est constituée par au moins sept associés. Elle est dirigée par un conseil d'administration composé d'au moins trois personnes et elle est soumise à l'obligation de nommer un commissaire aux comptes. La SA, correspond, à des projets d'une certaine ampleur. Les actionnaires y voient leur responsabilité limitée au montant de leurs apports.

3.2. Entrepreneuriat social et solidaire

Entrepreneuriat Social et Solidaire (ESS)

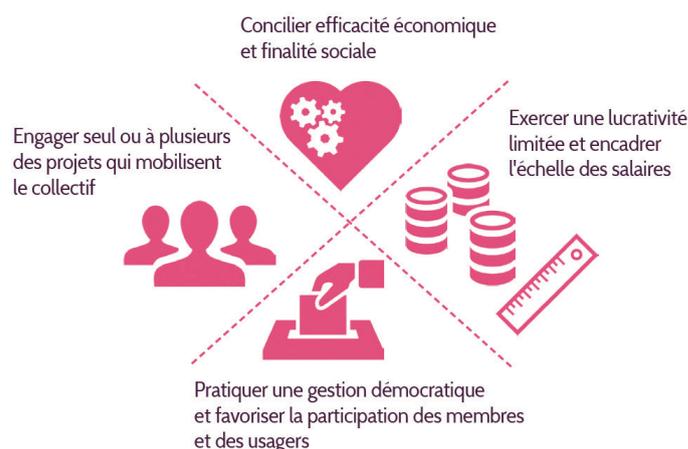
Depuis une vingtaine d'années, se développe partout dans le monde de nouvelles manières d'entreprendre, qui conjuguent efficacité économique et utilité sociale, et qui ouvre des voies prometteuses dans le combat contre les problèmes majeurs de nos sociétés à travers notamment une implication plus conséquente de la femme dans l'activité socio-économique des communautés...

C'est en quoi agit l'entrepreneuriat social et solidaire (ESS) qui emprunte à la fois au secteur « non profit » traditionnel et aux pratiques du « business » ancrées sur le marché, afin d'apporter des réponses nouvelles et durables aux problèmes sociaux et environnementaux dont ceux relatifs aux conditions des femmes.

La Commission européenne a défini, en 2011, une entreprise sociale comme étant « un acteur de l'économie sociale dont le principal objectif est d'avoir une incidence sociale plutôt que de générer du profit pour ses propriétaires ou ses partenaires. Elle opère sur le marché en fournissant des biens et des services de façon entrepreneuriale et innovante et elle utilise ses excédents principalement à des fins sociales.

Elle est soumise à une gestion responsable et transparente, notamment en associant ses employés, ses clients et les parties prenantes concernées par ses activités économiques »²¹.

entreprendre autrement, c'est...



21 [communication de la Commission, COM (2011) 682 final]

L'entrepreneuriat social & solidaire, tout en respectant ses exigences spécifiques, peut se concrétiser sous les formes d'entrepreneuriat collectif cités précédemment (SNC, SARL et SA) mais aussi sous des formes juridiques qualifiées de statutaires comme les coopératives, les associations et les mutuelles.

Plus particulièrement pour les coopératives, et selon une estimation actualisée publiée en 2017, « au moins 279,4 millions de personnes à travers le globe » travaillent dans une coopérative ou pour une coopérative, soit « 9,46% de la population active mondiale »²².

Toutes les coopératives du monde entier observent les principes coopératifs suivants (énoncés dans la déclaration sur l'identité coopérative de l'Alliance coopérative internationale en 1995) :

- Adhésion volontaire et ouverte ;
- Contrôle démocratique par les membres (une personne = une voix) ;
- Participation économique des membres
- Autonomie et indépendance ;
- Éducation, formation et information ;
- Coopération entre les membres de la coopérative ;
- Dévouement à la communauté.

22 Etude Stratégique sur l'Économie Sociale et Solidaire en Tunisie - PNUD et Ministère du développement, de l'investissement et de la coopération internationale-2017

3.3. Crédit / Microcrédit

Le microcrédit est né de l'inadéquation du mécanisme financier standard du crédit formel à répondre aux sollicitations des populations défavorisées en quête de création et de développement de leurs activités économiques.

En effet, les pauvres, faute des moyens et des garanties à offrir aux banques (insolvabilité) se trouvaient bloqués face à cette exclusion bancaire.

C'est Muhammad Yunus, dans les années 1970, qui a popularisé le microcrédit, en créant une « banque des pauvres » au Bangladesh (la Grameen Bank). Il a démontré qu'en prêtant de toutes petites sommes on peut changer durablement la vie des populations les plus pauvres²³.

Le microcrédit ne constitue pas une œuvre de charité dans la mesure où il correspond à un crédit, certes de faible montant, mais remboursable avec intérêts. Il s'accompagne souvent de services non-financiers tels que des formations, des conseils et des activités de professionnalisation.

23 Le microcrédit et sa gestion une mission sociale de lutter contre la pauvreté pour une paix durable – EBIC PRESS 2010

III. Fondements de la promotion de l'emploi et l'entrepreneuriat féminin

Les éléments présentés dans cette partie constituent le cadre référentiel de l'analyse de la situation de l'emploi et de l'entrepreneuriat féminin réalisée en Algérie, au Maroc et en Tunisie.

Ce cadre référentiel représente les fondements de base de l'instauration, dans lesdits pays, d'un **écosystème propice** à la promotion de l'emploi et de l'entrepreneuriat féminin, avec la mobilisation des acteurs et mécanismes suivants:

- Les Etats des pays concernés avec la concrétisation des engagements pris ;
- Les programmes et les stratégies d'appui technique et financier des institutions multilatérales de financement et de développement ;
- Le tissu associatif avec notamment les associations féminines et les organisations non gouvernementales, nationales et internationales.

Ces fondements, qui visent la pleine et égale participation des femmes au processus de développement et l'accès à l'indépendance économique par l'emploi, concernent donc :

- L'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent ;
- Le travail des femmes comme moyen de performances économiques et de développement ;

- La concrétisation des engagements pris par les États portant sur l'emploi et le droit des femmes au travail.

1.

L'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent

Le travail et le revenu permettent le progrès économique et social aux femmes et les fortifient, ainsi que leur famille et les communautés auxquelles elles appartiennent.

Le travail décent, quant à lui, traduit les souhaits et les ambitions de tout individu à accéder à une situation active convenable et productive, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité.

D'après l'OIT, le travail décent « résume les aspirations des êtres humains au travail – leurs aspirations à accéder à un emploi et à une juste rémunération, à jouir de droits, de moyens d'expression et de reconnaissance, à bénéficier d'une stabilité familiale et d'un développement personnel, de justice et d'égalité entre les sexes ».

L'accès des femmes à un emploi décent leur donne donc la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société et contribue au développement et à l'accélération de la croissance économique. Les normes internationales des droits de l'Homme et du travail consacrent cet accès comme droit

fondamental qui promeut une égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes²⁴.

Cependant, l'accès aux droits à l'emploi, à la protection sociale et au dialogue social demeure limité pour les femmes. Comparées aux hommes, elles sont plus susceptibles d'exercer une activité non rémunérée, de travailler à des postes et dans des secteurs à bas salaires, et d'occuper un emploi temporaire.

Bien qu'au cours des dernières décennies les femmes soient de plus en plus nombreuses à s'insérer dans la population active, une grande partie de la main-d'œuvre féminine reste exclue du monde des emplois stables, protégés et ne travaille que dans l'économie informelle. Ces femmes, se trouvent ainsi, confinées dans des secteurs « invisibles », tels que le travail domestique, le travail à domicile rémunéré à la tâche, ou l'assistance dans les petites entreprises familiales, autant d'emplois précaires caractérisés par une rémunération faible, irrégulière ou inexistante, un accès limité ou inexistant à la sécurité sociale ou à la protection sociale, et une capacité restreinte à s'organiser afin de garantir le respect des normes internationales du travail et des droits de l'homme.

Quant aux femmes salariées, elles subissent également des discriminations par rapport aux hommes dans le sens où, en raison de leurs engagements familiaux, leurs horaires de travail sont moins flexibles que ceux des hommes et par conséquent, leurs chances de progresser dans leur carrière et d'assurer des postes de responsabilité sont réduits. Elles

24 Instruments de l'OIT, l'article 11 de la CEDEF, ...etc

subissent ainsi des ségrégations dans l'emploi tant verticales qu'horizontales²⁵.

Dans cette optique et afin de promouvoir le plein accès des femmes à la vie économique et aux emplois décents et productifs, tous les efforts doivent se diriger vers :

- La compréhension des questions de la non-discrimination et d'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail ;
- L'examen des rapports complexes existant entre l'autonomisation économique, le travail décent et la discrimination sociale ou culturelle ;
- La réalisation et le maintien du plein emploi ;
- La réduction des écarts salariaux ;
- L'accès équitable à la protection sociale et au dialogue social et vers la promotion de la ratification et l'application des principales normes de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes.

2.

Le travail des femmes comme moyen de performances économiques et de développement

Les femmes, qui restent les principales victimes du sous-développement, s'avèrent être un acteur primordial pour le développement et la croissance économique.

C'est ce constat qui a été rendu par l'OIT dans son rapport de 2017, suite à l'engagement des pays membres du G20

25 Rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) "Inégalités hommes-femmes, il est temps d'agir", décembre 2017

à réduire de 25% d'ici à 2025 la différence entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes dans le monde. L'Organisation internationale du travail estime que, si cet objectif est atteint, cela entraînerait une croissance supplémentaire de 3.9% du PIB mondial, soit 5.800 milliards de dollars d'ici à 2025. Les pays développés y gagneraient un quart de point de croissance annuelle. Mais ce seront surtout les régions aux plus forts écarts entre hommes et femmes, comme en Afrique du nord ou au Moyen-Orient, où le développement économique s'accélérait²⁶.

Ces gains seraient encore renforcés par des politiques visant à augmenter le niveau d'éducation et de qualification des femmes. A ce titre, la croissance économique des pays de l'OCDE ces 50 dernières années s'explique en grande partie par les progrès de l'éducation, qui tiennent beaucoup au fait qu'un plus grand nombre de filles accèdent à un plus haut niveau d'éducation et que les femmes rattrapent leur retard en termes d'années d'études accomplies²⁷.

Les inégalités entre les sexes, sur le marché du travail, signifient non seulement renoncer à l'importante contribution que les femmes peuvent apporter à l'économie, mais aussi perdre le bénéfice d'années d'investissements dans l'éducation des filles et des jeunes femmes. En exploitant au mieux les talents, on peut s'assurer que les hommes et les femmes contribuent, aussi bien dans la sphère familiale qu'au travail, au développement social et économique.

26 « L'égalité des sexes, facteur de croissance », les echos.fr 15/06/2017.

27 Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir © OCDE 2012.

Avoir de ce fait un emploi, ne permet pas uniquement aux femmes d'accéder à une autonomie financière, mais également d'améliorer leur statut social. Aussi, l'accès des femmes sur le marché du travail, constituerait un rempart contre l'entrée des enfants dans la pauvreté, permettrait la promotion de l'éducation des enfants et notamment des filles ainsi que leur accès à la protection sociale et favoriserait l'accroissement de la population active²⁸.

3.

Concrétisation des engagements pris par les États portant sur l'emploi et le droit des femmes au travail

L'emploi et le droit des femmes au travail sont consacrés dans de nombreux instruments internationaux adoptés par les Nations Unies. Ce sont des instruments qui régissent l'emploi et le droit du travail, ou qui traitent spécifiquement des droits des femmes. Il s'agit des mécanismes en matière d'égalité et d'équité, qui engagent les trois pays objets de l'étude. Nous citons, en particulier et à titre indicatif, les instruments suivants :

- Les instruments juridiques internationaux portant spécifiquement sur les femmes ;
- Les Instruments contenant des dispositions relatives aux droits des femmes consacrés dans les conventions et réglementations de l'OIT.

28 Löfström, A., (2009). Gender Equality, Economic Growth, and Employment. Stockholm, Swedish Ministry of Integration and Gender Equality.

3.1. Instruments juridiques internationaux portant spécifiquement sur les femmes

Ce sont des engagements des États parties des Nations Unies portant sur l'égalité entre les hommes et les femmes de manière générale et qui plaident en faveur de la lutte contre les discriminations et les inégalités fondées sur le genre. Il s'agit en particulier de :

- La « Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes » (CEDEF) ;
- La Déclaration et le Programme d'action de Beijing (1995).

a. La « Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes » (CEDEF/CEDAW),

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women



Adoptée en 1979 et considérée souvent comme une charte internationale des droits des femmes, cette convention définit notamment ce qui constitue une discrimination à l'égard des femmes et met en place un programme d'action national pour mettre fin à la discrimination. La CEDEF rend les États responsables, non seulement de leurs propres actions, mais aussi de l'élimination de la discrimination perpétrée par des individus ou des organisations.

En matière des droits des femmes au travail, la CEDEF décrit dans son article 11 les principes suivants :

- Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains ;
- Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi ;
- Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanents ;
- Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail ;
- Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés ;
- Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.

Il s'agit aussi pour les États de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, et donc :

- D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial ;

- D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux ;
- D'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants ;
- D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.

b. La Déclaration et le Programme d'Action de Beijing (1995)

Ont été adoptés à l'issue de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes²⁹.

- La déclaration a réaffirmé le principe fondamental adopté par la Conférence mondiale de Vienne sur les droits humains, à savoir que les droits des femmes sont partie intégrante et indivisible des droits universels et des libertés fondamentales de la personne et qu'ils doivent, par conséquent, être respectés par toutes les institutions internationales, les gouvernements nationaux et la société civile.
- Quant au plan d'action, il a identifié plusieurs domaines considérés critiques, pour lesquels des actions spécifiques devraient être mises en place pour la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes dont la promotion du

droit du travail des femmes. A ce titre, des axes d'intervention ont été identifiés aux niveaux de : la promotion des droits économiques des femmes et leur indépendance, l'égalité de leur accès aux ressources, à l'emploi, aux marchés et au commerce, l'amélioration de leur formation, l'élimination de la ségrégation professionnelle et de toutes les formes de discrimination dans l'emploi et dans la profession, ainsi qu'un meilleur partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes.

c. L'objectif 5 des Objectifs de Développement Durable (ODD)

vise à parvenir d'ici 2030 à l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles³⁰. C'est un objectif indépendant et spécifique aux femmes, mais en toute complémentarité avec les 17 objectifs des ODD qui reconnaissent que la question de l'égalité et de l'autonomisation des femmes sont à la fois des objectifs et des éléments de la solution de la problématique du développement durable.

L'objectif 5 des ODD cible ainsi :

- L'élimination, dans le monde entier, de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles ;
- La mise en place et de la valorisation des soins et travaux domestiques non rémunérés ;
- La participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique.

.....
29 La Conférence mondiale sur les droits de l'homme s'est tenue sous l'égide de l'ONU à Vienne en juin 1993.

.....
30 Aliéna 5 de l'objectif 5 des ODD.

3.2. Instruments contenant des dispositions relatives aux droits des femmes :

a. Conventions de l'OIT contenant des dispositions relatives aux droits des femmes

Les conventions de l'OIT sont des traités internationaux sujets à ratification par ses États Membres. Les recommandations, si elles traitent des mêmes sujets que les conventions, ne sont, par contre, pas obligatoires mais proposent plutôt des directives pour l'élaboration de politiques nationales.

Les normes fondamentales du travail sont considérées comme des droits humains par toutes les autres instances du système des Nations Unies et sont intégrées dans d'autres législations internationales. Elles sont inscrites dans les conventions de l'OIT et s'appliquent de manière identique aux femmes et aux hommes, à quelques exceptions près (notamment les normes de l'OIT qui traitent des questions liées à la maternité et au rôle reproductif des femmes). Ce sont des droits minimums dont les personnes ont besoin pour défendre et renforcer leurs droits et conditions de travail, travailler dans la liberté et la dignité et parvenir à une plénitude de vie.

Il s'agit de la Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 ; la Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ; la Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ; Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ; la Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ; la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ; la Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 ; la Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 et enfin le Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.

b. Textes de l'OIT traitant spécifiquement les droits des femmes

La non-discrimination et l'égalité de genre représentent le cœur des normes du travail de l'OIT. Elles sont consacrées dans quatre Conventions clés pour l'égalité, énumérées comme suit :

- La Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100) ;
- La Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111) ;
- La Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n° 156) ;
- La Convention sur la protection de la maternité, 2000 (n° 183) sur la protection de la maternité ainsi que sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

IV. Freins à l'égalité de genre dans les domaines de l'emploi et de l'entrepreneuriat féminin.

1.

Freins en matière d'emplois

Les inégalités hommes-femmes sont l'un des enjeux les plus pressants auxquels doit faire face le monde du travail aujourd'hui. A l'échelle mondiale, les femmes ont nettement moins de possibilités que les hommes d'accéder au marché du travail. Ceci est confirmé par les statistiques présentées par l'OIT dans son rapport « Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances pour les femmes 2017³¹ » avec notamment les indicateurs suivants :

- Le taux d'activité mondial des femmes, qui est d'un peu plus de 49 % (presque une femme sur deux), reste très inférieur à celui des hommes qui est de 76%. Ainsi un écart de 27% est observé entre les deux sexes.
- Pour les pays développés, l'écart est d'un peu plus de 16 % alors que pour les pays en développement, il est de 12%.
- Pour les pays émergents l'écart genre en matière d'emploi est de 31%
- Les écarts les plus importants sont enregistrés dans les États arabes, en Afrique du Nord et en Asie du Sud, où ils peuvent dépasser 50%. Ces trois régions enregistrent

.....
³¹https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_566926/lang--fr/index.htm

également les plus faibles taux d'activité des femmes (moins de 30 % contre une moyenne mondiale de 49 %).

Les freins à l'origine de ces inégalités de genre en matière d'emploi sont d'ordres multiples et peuvent être répartis en choix personnels, en contraintes socio-économiques et en conformisme traditionnel.

Ce sont les constats énumérés par l'OIT dans son rapport de 2017³², et qui se fondent sur les données provenant de « l'enquête OIT-Gallup de 2016 ».

Ainsi, l'analyse menée par les économistes de l'OIT, et qui porte sur 142 pays, et d'autres études ont permis d'établir les faits suivants :

- Des différences entre les femmes et les hommes dans le domaine des études qui impactent leurs niveaux de compétences et de qualifications et réduisent leurs chances d'accéder à l'emploi ou de briguer des postes de qualité. Ces différences commencent dès l'enfance avec un risque plus élevé pour les filles de ne pas intégrer l'école ou de rompre leurs scolarités pour aider leurs familles. En 2017, on estime, dans le monde, à plus de 130 millions le nombre de filles qui

.....
³² Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances pour les femmes 2017

n'ont toujours pas accès à l'école. Dans le top dix des pays observant cette absence de scolarisation, neuf sont situés en Afrique³³. Au niveau de l'enseignement supérieur, les filles sont toujours sous-représentées dans les filières prestigieuses et porteuses d'emploi. Par la suite, les femmes rencontrent plus de difficultés dans leur trajectoire professionnelle : elles sont plus souvent que les hommes, confrontées au chômage, aux emplois précaires, au temps partiel contraint et sont souvent moins bien rémunérées³⁴.

● Le fait d'être en couple réduit la probabilité qu'à une femme d'accéder au marché du travail dans les pays émergents, les pays développés, et dans les Etats arabes et les pays d'Afrique du Nord. Une des raisons observées à l'échelle mondiale est relative à l'absence de services abordables de garde d'enfants ou d'aide familiale. Par exemple, dans les Etats arabes et les pays d'Afrique du Nord, cette situation réduit de 6,2% la probabilité que les femmes occupent un emploi, contre 4,8% dans les pays en développement, et 4% dans les pays développés³⁵.

● Dans les familles qui vivent dans la situation de pauvreté, ce sont les femmes qui ont plus tendance à accepter un emploi vulnérable, combinant travail indépendant et travail familial non-rémunéré, sans respect des règles d'un travail décent. Dans certains pays, la part

des femmes dans ces emplois vulnérables) dépasse les 75%³⁶.

● L'accès limité à des moyens de transport sûrs est le problème majeur auquel sont confrontées les femmes des pays en développement qui souhaitent travailler, réduisant ainsi leur possibilité d'accès à l'emploi de 15,5%³⁷.

Les croyances et les traditions incarnent un système de valeurs complexe qui s'applique également aux rôles traditionnellement dévolus aux hommes et aux femmes.

2.

Freins en matière d'Entrepreneuriat Féminin



© GIZ / Markus Kirchgessner

Les femmes dirigent désormais un tiers de toutes les entreprises de l'économie formelle à travers le monde. Cependant, la majorité de celles qui opèrent dans les économies en développement et de transition sont des très petites ou des micro-entreprises individuelles au potentiel de croissance limité³⁸.

33 Déclaration effectuée lors de la journée internationale sur la fille en 2017

34 Gaussel Marie (2016). L'éducation des filles et des garçons : paradoxes et inégalités. Dossier de veille de l'IFÉ, n°112

35 www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_566926/lang--fr/index.htm

36 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_141310.pdf

37 idem que 42

38 rapport OIT 2016 sur Le développement de l'entrepreneuriat féminin

Les freins à l'extension de l'entrepreneuriat féminin peuvent être subdivisés en deux types :

● Les attitudes sociétales et les normes sociales qui empêchent certaines femmes même d'envisager l'idée de création d'entreprise et qui réduisent l'accès à la gérance par les femmes des moyennes et grandes entreprises. Dans ce cadre, les contraintes de temps dues aux responsabilités familiales et domestiques, traditionnellement à la charge de la femme, limite les possibilités d'une pérennité et d'une croissance durable des entreprises dirigées par des femmes.

● L'absence d'un écosystème propice qui soutient spécifiquement l'entrepreneuriat féminin. Ceci se matérialise notamment par certaines lois discriminatoires, dans certains pays, en matière de propriété et d'héritage qui limitent l'accès aux ressources pour les femmes et aussi le manque d'accès aux institutions financières formelles. L'écart lié au genre en matière de crédit est estimé, au niveau mondial, à quelque 285 milliards de dollars, et plus de 70 % des PME dirigées par des femmes, quelle que soit la région, seraient insuffisamment financées, voire manqueraient totalement des financements nécessaires³⁹.

● Cet écosystème devrait aussi œuvrer pour la fourniture d'outils et d'approches sur mesure pour renforcer les capacités des femmes à monter et à consolider des entreprises durables. Dans ce cadre, les formations de base souvent prodiguées et limitées à l'acquisition des compétences peuvent s'avérer insuffisante, car beaucoup de femmes manquent de confiance en elles et ne croient pas en leurs capacités entrepreneuriales⁴⁰.

39 Stratégie pour la promotion de l'égalité des genres 2016-2020 – document berd 2016

40 Rapport OIT 2016 sur Le développement de l'entrepreneuriat féminin

V. Contextes spécifiques de l'Algérie, du Maroc et de la Tunisie, conditions des femmes sur le marché du travail et entrepreneuriat féminin.

Durant les deux dernières décennies, l'Algérie, le Maroc, et la Tunisie ont engagé plusieurs réformes au niveau normatif en faveur de la protection et de la promotion des droits des femmes. Ces réformes se sont traduites par des révisions législatives et l'établissement de cadres des politiques et des mesures pour réduire le nombre de lois restreignant la liberté d'action des femmes, pour leur assurer un meilleur accès au marché du travail et pour accroître leur représentativité politique.

En dépit de ceci, l'égalité et la parité hommes-femmes sont loin d'être atteintes dans les trois pays. En Algérie, comme au Maroc et en Tunisie, on observe un taux de scolarisation des filles plus faible dans le cycle secondaire⁴¹, un accès inégal à l'activité économique, une précarité dans le domaine de l'emploi, une absence de sécurité d'emploi et un nombre moins important de femmes chefs d'entreprise ou salariées.

Il est également observé un écart salarial plus grand entre les hommes et les femmes. Aussi, les femmes dans les trois pays sont les plus touchées par le chômage, et accèdent plus difficilement à des possibilités de formation

41 Rapport sur le développement humain 2014 : <http://www.ht.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/HDR/2014HDR/HDR-2014-French.pdf>

professionnelle diversifiées, notamment aux formations conduisant à des emplois traditionnellement réservés à la gente masculine ou qui augmentent leurs chances d'entrer sur le marché du travail⁴².

1.

Ecosystème de l'emploi et de l'entrepreneuriat féminin

L'étude de l'écosystème de l'emploi et de l'entrepreneuriat féminin se base sur l'analyse des 3 axes suivants :

- Le cadre légal.
- Les politiques publiques.
- Les influences socioculturelles.

1.1. Cadre légal

L'analyse du contexte juridique des trois pays montre que leur législation du travail garantit l'accès égal au droit du travail pour les femmes et les hommes, interdit la discrimination salariale fondée sur le sexe pour un travail de valeur égale, pénalise le harcèlement sexuel et intègre des mesures spécifiques de protection de la femme relatives notamment

42 Idem

à la maternité et son rôle au sein de la cellule familiale⁴³.

a. Accès et conditions au travail

Les Constitutions des trois pays consacrent l'égalité de tous les citoyens et citoyennes devant la loi et bannissent la discrimination fondée sur le sexe (article 19 de la constitution marocaine, article 29 de la constitution algérienne et l'article 20 de la constitution tunisienne).

Du point de vue économique, le cadre juridique montre la volonté des trois pays de promouvoir l'égalité femmes-hommes dans le domaine de l'emploi. En effet, les codes du travail tunisien, marocain et algérien bannissent toute forme de discrimination liée au sexe, consacrent la liberté et l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'accès au travail et de salaire (article 346 du code du travail du Maroc, article 5 bis du code du travail de la Tunisie et article 6 et 17 du code de travail de l'Algérie), garantissent la protection de la maternité et interdisent de charger des femmes enceintes des travaux qui présentent des risques excessifs, excédant leurs capacités ou susceptibles de porter atteinte à leur intégrité physique ou psychologique.

Cependant, les règles du droit du travail sont généralement appliquées dans le secteur public et dans les grandes entreprises du secteur privé. Il n'en va pas de même pour de nombreux employeurs surtout dans les petites structures : par exemple, des horaires de travail excessifs, salaire inférieur au salaire minimum, employées non déclarées, donc ne bénéficiant d'aucun des avantages sociaux

43 Rapport final sur l'accès et le maintien des femmes à l'emploi de qualité au maroc, en Tunisie et en Turquie. 2014

prévus par la loi. La crainte de perdre leur travail et la peur du chômage font que les salariées acceptent ces entorses à la loi et les couvrent même à l'égard de l'inspection du travail. L'insuffisance des contrôles par l'inspection du travail ne fait que favoriser cette situation⁴⁴.

b. Harcèlement sexuel

En Algérie, au Maroc et en Tunisie la loi interdit et incrimine le harcèlement sexuel :

● En Tunisie, cet acte est incriminé par l'article 226 du code pénal et la nouvelle loi, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes adoptée en 2017. Cette dernière considère le harcèlement sexuel comme « ... toute persistance dans la gêne d'autrui par la répétition d'actes ou de paroles ou de gestes susceptibles de porter atteinte à sa dignité ou d'affecter sa pudeur, et ce, dans le but de l'amener à se soumettre à ses propres désirs sexuels ou aux désirs sexuels d'autrui, ou en exerçant sur lui des pressions de nature à affaiblir sa volonté de résister à ses désirs »⁴⁵.

● Aussi, l'article 40 du code du travail marocain le considère comme une faute grave, et l'article 503-1 du code pénal le punit de l'emprisonnement d'un an à deux ans et d'une amende de 5.000 à 50.000 dirhams. Tout récemment, une nouvelle loi 103-13 relative à la lutte contre la violence envers les femmes est entrée en vigueur septembre 2018. Cette loi s'applique non seulement au harcèlement de rue mais aussi aux propos à caractère

44 Idem

45 Cet article est repris dans la Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes ou il porte le même numéro.

sexuel tenus ou envoyés par SMS, messages vocaux, ou encore à travers des photos.

● En Algérie, la criminalisation du harcèlement sexuel est pris en compte par la nouvelle loi n° 15/19 du 30 décembre 2015, qui s'applique non seulement à l'encontre de l'employeur qui commet cette infraction, mais aussi à l'encontre du collègue de travail ou quiconque qui harcèle autrui et, en aggravant les sanctions encourus par les lois antérieures. Il reste néanmoins, dans les trois pays, à prendre en compte les spécificités du harcèlement sexuel et à les intégrer dans le code du travail et dans le statut de la fonction publique.

1.2. Politiques publiques

Les trois pays, comme précité, ont pris des engagements dans le domaine des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes qui se traduisent par des plans d'action et des dispositions juridiques ou des initiatives spécifiques en faveur des femmes dans différents domaines.

a. Structures publiques de tutelle concernées

La concrétisation des engagements précités est portée actuellement par plusieurs institutions publiques des 3 pays avec notamment :

● Pour la Tunisie, le « Ministère des Affaires de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors »⁴⁶ à travers notamment la direction des affaires de la femme dont les attributions ont été fixées par Décret n° 2013-4064 du 19 septembre 2013, et concernent :

- L'évaluation et la promotion du cadre législatif en vue de répondre aux

.....
⁴⁶ <http://www.femmes.gov.tn/fr/accueil/?lang=fr>

besoins et aux ambitions de la femme dans le cadre d'une société équilibrée, gouvernée par l'égalité sociale entre ses différentes composantes sans exclusion ou marginalisation ;

- L'établissement des mécanismes nécessaires pour l'élaboration des politiques et des programmes et la mise en œuvre des systèmes disponibles ;

- La consolidation de l'insertion de la femme au développement économique et social du pays et ce, aux différentes positions du pouvoir ;

- Et la garantie de l'autonomisation économique de la femme.

● Pour le Maroc, le « Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social »⁴⁷ à travers notamment la direction de la femme. Ce ministère a piloté Le Plan Gouvernemental pour l'Égalité (PGE) 2012-2016 « ICRAM » et qui s'est aux huit axes suivants :

- Institutionnalisation et diffusion des principes de l'équité et de l'égalité et instauration des bases de la parité ;

- Lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence à l'encontre des femmes ;

- Mise à niveau du système d'éducation et de formation sur la base de l'équité et de l'égalité ;

- Renforcement de l'accès équitable et égal aux services de santé ;

- Développement des infrastructures de base pour améliorer les conditions de vie des femmes et des jeunes filles ;

.....
⁴⁷ <http://www.social.gov.ma/fr>

- Autonomisation sociale et économique des femmes ;
- Accès égal et équitables aux postes de prise de décision aux niveaux administratif, politique et économique ;
- Réalisation de l'égalité des chances entre les sexes sur le marché du travail.

Actuellement, une nouvelle feuille de route ICRAM2 est mise en œuvre pour capitaliser sur les acquis du plan gouvernemental ICRAM. Elle vise à mobiliser tous les acteurs concernés pour la promotion de l'égalité et de l'équité dans les politiques publiques et les programmes de développement. Elle constitue ainsi un point de convergence de l'ensemble des intervenants, essentiellement les ONG et les sociétés privées.

☉ Pour l'Algérie, le « Ministère de la Solidarité Nationale, de la Famille et de la Condition de la Femme »⁴⁸, à travers notamment la Direction générale de la famille, de la condition de la femme et de la cohésion sociale.

Il y a lieu aussi de souligner la création en Algérie, en Juin 2014, d'un Comité national de suivi de la mise en œuvre de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CNSME-Cedaw).

Ce comité est composé des membres représentant les structures suivantes :

- Le Parlement ;
- Les Ministères dont celui de la solidarité nationale, de la famille et de la condition de la femme ;
- La CNCPPDH (Commission nationale

.....
48 <http://msnfcf.gov.dz/fr/>.

consultative de promotion et de protection des droits de l'Homme) ;

- Le CREAD (Centre de Recherches en Economie Appliquée pour le Développement) ;
- De la société civile et de la presse.

☉ L'installation du Conseil national de la famille et de la femme, dont le mandat ira jusqu'à 2020, qui a un rôle consultatif et de coordination dans la mise en œuvre de la politique sociale en Algérie :

- Ce conseil est constitué d'une quarantaine de membres dont des représentants du département de la solidarité, des représentants des différentes agences dépendant du secteur de la solidarité, des enseignants chercheurs ainsi que des représentants de la société civile.
- Ses missions s'articulent autour de la participation à l'élaboration du programme d'action des pouvoirs publics dirigés vers la famille et la femme, la formulation de recommandations d'aspect économique, social ou culturel, l'étude des textes réglementaires, l'organisation de rencontres et l'élaboration de rapports cycliques sur l'état des droits au sein de la famille et en faire part au Ministre de tutelle.

b. Initiatives publiques : état des lieux

Des stratégies nationales en faveur de l'emploi et de la lutte contre le chômage, notamment des jeunes, sont développées, mais l'affirmation de l'égalité femmes-hommes ne se reflètent pas encore véritablement dans ces stratégies. En effet, si au Maroc le

plan d'action pour l'égalité pour la période 2012-2016 reflète l'engagement fort du pays dans le domaine genre, la stratégie du gouvernement en matière d'emploi ne prend pas en compte toute la dimension du travail des femmes. De même pour l'Algérie, le plan d'action pour la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage ne reflète pas véritablement les engagements pris par le gouvernement algérien en matière de l'égalité hommes- femmes. Pour la Tunisie, la stratégie du gouvernement pour l'emploi reconnaît l'importance du chômage des femmes et propose plusieurs solutions telles que la promotion de l'entrepreneuriat féminin et la réduction du temps de travail des femmes qui ont des enfants⁴⁹.

Le système de garde d'enfant et de préscolaire, considéré comme une mesure permettant aux femmes de concilier leur vie privée et leur vie professionnelle, nécessite, pour les trois pays, la mise en œuvre de plans d'actions aptes à aider et inciter un nombre beaucoup plus de femmes à adopter cette solution. A ce titre, une action pilote est actuellement lancée en Tunisie par le « Ministère des affaires de la femme, de la famille, de l'enfance et des seniors » qui œuvre à intensifier l'investissement et l'intervention du secteur public au profit des enfants de familles à faible revenu ou habitants les zones défavorisées, prioritaires pour le développement et des zones suburbaines à forte densité de population et ce à travers :

- La reprise des services des jardins d'enfants municipaux ;

.....
49 Rapport final sur l'accès et le maintien des femmes à l'emploi au maroc, en tunisie et en turquie, 2014

- La création d'espace pour la petite enfance dans les institutions publiques de l'enfance ;
- La prise en charge, dans quelques gouvernorats, des frais d'inscription et d'animation des enfants des familles à faible revenu dans de jardins d'enfants de proximité (public, privé ou associatif).

Aussi, le recours à des femmes aides-domestiques pose la question du statut de ces travailleuses. La majorité d'entre elles travaille de façon informelle et non protégée. Dans ce cadre, le Maroc a procédé, en 2013, à la réglementation des travailleu.r.se.s domestiques⁵⁰, dans le but de réglementer la situation de milliers de travailleurs-domestiques, en leur accordant des protections juridiques similaires à celles dont bénéficient les autres employés dans le cadre du Code du Travail marocain.

Quant à certaines mesures de protection sociale présentées comme favorables à l'emploi des femmes, elles ont parfois des contre-effets discriminants. A titre d'exemple les régimes de sécurité sociale n'ont pas été suffisamment actualisés pour suivre l'évolution et les mutations sociales qu'ont connues les sociétés dans les trois pays. En effet, ces régimes ont été mis en place à un moment où les femmes travaillaient peu et étaient considérées comme des personnes à charge. Ainsi, les multiples rôles des femmes qui travaillent aujourd'hui ne sont pratiquement pas reconnus par le système de sécurité sociale. Par exemple, les lois sur

.....
50 Un projet de loi qui a été approuvé par le Gouvernement marocain en juin 2013,

les congés de maternité ne s'adressent qu'aux femmes, dans les trois pays, dans la mesure où il n'existe pas de congé parental⁵¹.

Enfin, les trois pays ont mis en place un cadre légal et institutionnel pour les organismes de la micro-finance. Ainsi, des micro-crédits sont accordés aux populations marginalisées, démunies et « non bancables » en vue de leur permettre de créer des activités génératrices de revenus et d'améliorer leur condition de vie. Dans les trois pays, les femmes sont bien souvent les principales bénéficiaires des projets de microcrédits car elles sont responsables et affichent d'excellents taux de remboursement. Mais le niveau de prêt et les taux de remboursement très élevés (25% en Tunisie par exemple) ne permettent pas d'atteindre une taille critique qui engendrerait véritablement une sortie de la pauvreté, ce qui contribue à maintenir les bénéficiaires dans une situation de précarité et de dépendance par rapport aux institutions de microcrédits⁵².

51 Compilation de données: PRESENTATION DU SYSTEME DE SECURITE SOCIALE ALGERIEN, Ministère de l'emploi et de la sécurité sociale : 2010. http://www.conselho.saude.gov.br/cm/docs/presentation_securite_sociale_algerie.pdf.

Etude pour améliorer la connaissance selon le genre du système de protection sociale, ministère de l'emploi et des affaires sociales 2014.

“Travail des femmes en milieu rural et leur accès à la protection sociale. En Tunisie. Ministère de la femme, de la famille et de l'enfant 2016

52 Etude régionale sur « L'accès inégal au financement maintient les femmes rurales dans la précarité en Afrique du Nord ». Nations Unies. Commission économique pour l'Afrique- Bureau Afrique du Nord. https://www.uneca.org/sites/default/files/PublicationFiles/femme_rurale_fr.pdf

1.3. Influences socioculturelles

Les progrès politiques, juridiques et institutionnels enregistrés en matière des droits des femmes dans les trois pays restent hypothéqués du fait de la forte prégnance des stéréotypes de genre qui participent à affaiblir les réformes entreprises. Ainsi, et en rapport avec le droit des femmes au travail, les facteurs socio-culturels et les rôles traditionnellement assignés aux femmes, en tant que responsables des tâches domestiques et du soin des enfants, impactent directement leur décision d'entrer ou de rester sur le marché du travail. Ces représentations sociales ont également un effet sur les pratiques des entreprises et sur la segmentation des orientations scolaires et des métiers. De plus, elles contribuent à surcharger les femmes qui sont responsables de la totalité des charges domestiques.

Socialement, le travail des femmes, contrairement des hommes, n'est pas considéré comme un devoir immédiat ou un rôle primaire des femmes, il est toléré au moment de besoin de la famille.

Au Maroc par exemple, dans un rapport⁵³ du Conseil National des Droits de l'Homme (CNDH), les résultats d'une enquête (EMJM, 2009/2010), relatifs aux raisons du « non emploi », effectuée auprès des ménages et des jeunes, révèlent que :

- Environ le tiers (30,6%) des jeunes femmes inactives ont déclaré qu'elles sont peu disposées à travailler ou qu'elles ne peuvent pas si elles ne sont pas autorisées par leur mari ;

53 « Etat de l'égalité et de la parité au Maroc », p : 44, CNDH 2015

- Environ le quart (23%) ne peuvent pas travailler parce qu'elles sont interdites par leurs parents ;
- Et environ le quart (23%) parmi elles n'arrivent pas à travailler à cause de la charge des travaux domestiques.

Un autre sondage⁵⁴, relatif aux valeurs sociales, qui a été aussi réalisé au Maroc par l'Agence Japonaise de coopération internationale (JICA) énonce les résultats suivants :

- 60% des marocains estiment qu'une femme au foyer tire autant de satisfaction qu'une femme active ;
- 64% pensent que lorsqu'une mère travaille, cela a une influence négative sur l'éducation de son ou ses enfants ;
- 53% des jeunes femmes inactives révèlent qu'elles ne peuvent pas travailler à cause de responsabilités familiales alors que 29% des personnes sondées s'opposent à cette opinion ;
- Et 54% pensent que les hommes font de meilleurs managers que les femmes.

Ces stéréotypes qui enferment les hommes et les femmes dans des rôles et statuts naturalisés sont produits et reproduits de façon directe ou implicite par de nombreux vecteurs, dont essentiellement les curricula scolaires et les médias. Les manuels de plusieurs disciplines, notamment de la langue arabe, continuent à présenter les relations hommes-femmes dans une logique figée des rôles sociaux de genre, au détriment de la diversité des situations et des contributions aussi bien des femmes que des hommes.

54 Résultats d'une étude sur la participation des jeunes femmes au marché du travail au Maroc. L'Agence japonaise de coopération internationale (JICA) 2015

Le revenu de la femme peut poser également des problèmes, puisqu'il est difficile de le valoriser par rapport à celui de l'homme dans le budget familial, du fait que, d'abord, l'homme est, socio-culturellement, censé subvenir aux besoins de la femme. Ensuite, l'homme tolère mal que la femme puisse acquérir une certaine autonomie financière et utiliser son salaire à sa guise puisque la gestion du budget familial revient traditionnellement à l'homme et au regard des relations de domination au profit de l'homme, la femme qui travaille est parfois dessaisie de son salaire et n'a aucun droit de regard sur la gestion de cet argent, ce qui peut être un facteur de tension au sein de la famille⁵⁵.

Ces dernières années, les contraintes socioculturelles cèdent de plus en plus face à la pression des difficultés économiques. En fait, la difficulté pour les hommes à trouver du travail et l'insuffisance des salaires face à l'accroissement des besoins économiques mettent la solidarité familiale à rude épreuve, et ne laissent plus de choix aux parents ou aux maris. Les femmes sont encouragées à chercher un emploi et acceptent de plus en plus de travailler dans des secteurs réservés traditionnellement aux hommes.

Ceci dit, le niveau d'exigence du mari, de la famille et de l'ensemble de la société à l'égard de la femme qui occupe un emploi est le même qu'à l'égard de la femme au foyer. Les défaillances de la mère de famille sont, de ce fait, souvent source d'insatisfaction et de conflits. Compte tenu de cette charge

55 Rapport « Femme et marché du travail » Conseil National Economique et Social de la République Algérienne Démocratique et Populaire, Avril, 2005

familiale, les causes qui peuvent dissuader la femme mariée et mère de famille de chercher du travail ou l'amener à abandonner son emploi ou ne pas chercher de promotion et de poste de responsabilité sont nombreuses : l'éloignement du lieu du travail, les horaires de travail, les réunions tardives, les missions et déplacements⁵⁷.

- L'invisibilité du travail des femmes dans le milieu rural.
- Les inégalités de revenus salariaux entre hommes et femmes.
- Accès des femmes aux postes de décision.
- Accès inégale des femmes à la protection sociale.
- L'entrepreneuriat féminin.

2.

Indicateurs clés

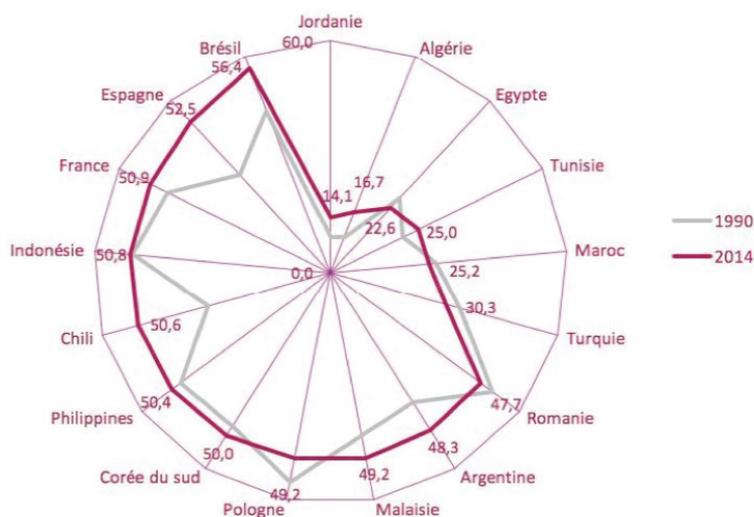
L'état des lieux de l'emploi et de l'entrepreneuriat féminin en Algérie, au Maroc et en Tunisie peut être caractérisé par les indicateurs clés suivants :

- Taux d'activité / taux de chômage.
- L'orientation professionnelle des femmes.
- La formation des femmes en entreprises.
- Conciliation vie professionnelle et vie familiale.

2.1. Taux d'activité / Taux de chômage :

Nous considérons ici que la population active est constituée par l'ensemble des personnes en âge de travailler (plus que 15 ans) et disponibles sur le marché du travail, qu'elles aient un emploi ou qu'elles soient en chômage (voir partie « Concepts clés »).

Le Maroc, l'Algérie et la Tunisie, se caractérisent par de faibles taux d'activité féminins comme le démontre la figure suivante :



Source : Elaboré sur la base des données du BIT

Figure 1 : Exemples d'évolution du taux féminin de population active entre 1990 et 2014

56 Rapport « Femme et marché du travail » Conseil National Economique et Social de la République Algérienne Démocratique et Populaire, Avril, 2005.

Au Maroc, en 2014, le taux d'activité des femmes n'est que de 25,3% contre 72,4% pour les hommes, soit un écart de plus de 47 points. Une faiblesse accentuée par le fait que les femmes sont essentiellement embauchées dans les secteurs à faible employabilité, pour occuper des emplois peu qualifiés et faiblement rémunérés. Cet écart est davantage significatif en milieu urbain, où le taux d'activité des hommes est plus de trois fois supérieur à celui des femmes, contre un écart de plus du double en milieu rural⁵⁷.

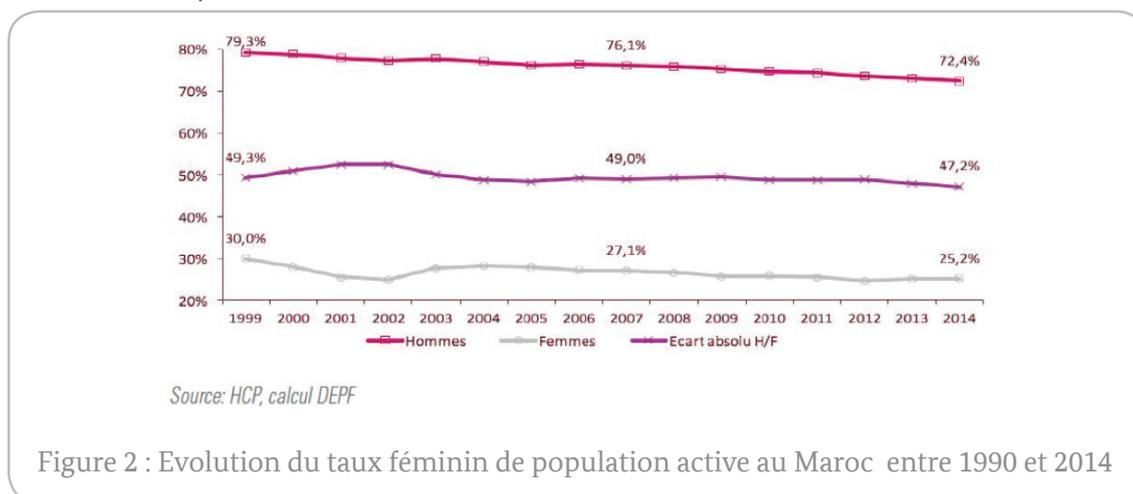


Figure 2 : Evolution du taux féminin de population active au Maroc entre 1990 et 2014

La compilation des séries statistiques publiques sur vingt ans, réalisée par le Conseil Economique, Social et Environnemental⁵⁸, fait ressortir, hormis une période positive entre 2001-2004, une tendance prononcée et régulière de la réduction de la participation des femmes à l'activité économique. Cette dégradation est spectaculaire en milieu urbain avec un recul de près de 10 points en vingt ans⁵⁹. Quant aux disparités de genre dans le domaine de l'emploi, elles persistent sans connaître d'importantes évolutions au cours des 12 dernières années. Elles restent toujours caractérisées par la précarité (métiers peu valorisés : travail domestique et emplois saisonniers dans le secteur de l'agriculture),

58 Idem

58 « Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique », Conseil économique, social et environnemental (CESE), Auto-Saisine n° 8 / 2012

59 Idem

par l'absence de sécurité d'emploi (secteur informel sans protection sociale) et par la sous-rémunération⁶⁰.

En ce qui concerne le taux de chômage⁶¹ des femmes au Maroc, il était estimé en 2015 à 28,1% (dont 30,8% en milieu urbain et 15,0% en milieu rural)⁶².

En Tunisie, L'importance du pourcentage de femmes en âge d'activité (presque la moitié) ne s'est pas traduite en termes de participation des femmes à l'activité économique : Ainsi au troisième trimestre 2015, les femmes ne représentaient que 28,2% de la population active.

60 Résultats de l'enquête nationale sur l'emploi en 2012 effectué par le Haut-Commissariat au Plan (HCP)

61 A préciser que les chômeurs sont les personnes qui ne travaillent pas, disponibles pour travailler et qui sont à la recherche d'un travail.

62 Résultats de l'enquête nationale sur l'emploi effectué par le Haut-Commissariat au Plan (HCP)-Maroc

L'écart d'activité homme/femme est élevé et reste presque stable sur la décennie 2006-2015 dans la mesure où le taux d'activité des femmes présente évolue autour d'une moyenne de 26% comparé à un taux d'activité qui évolue autour d'une moyenne de 69% pour les hommes (Figure suivante) ⁶³.

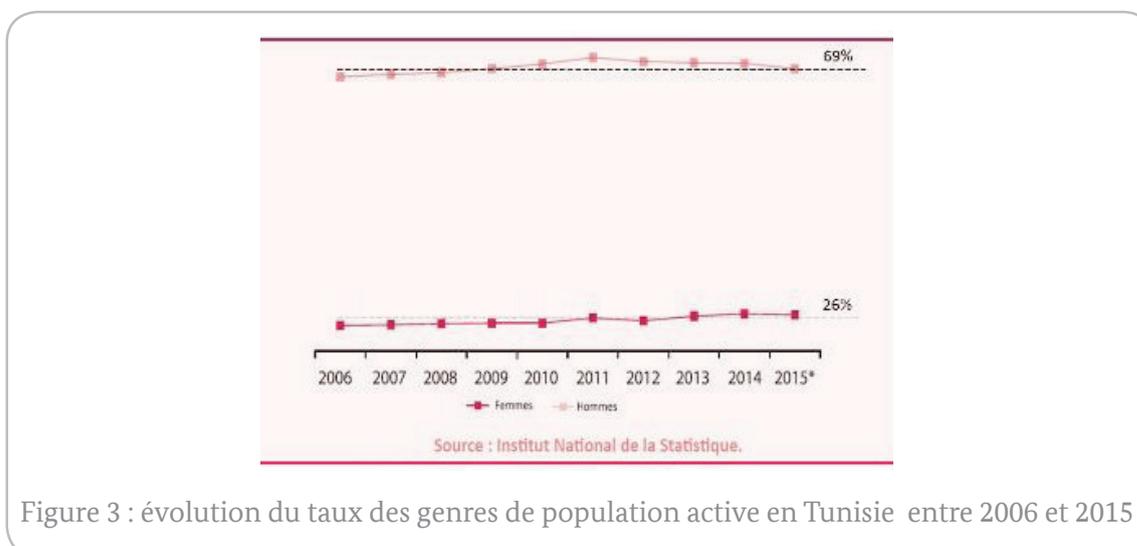


Figure 3 : évolution du taux des genres de population active en Tunisie entre 2006 et 2015

Leur répartition selon les secteurs d'activité se présente comme suit : 51.9% dans le secteur des services, 18.3% dans le secteur des industries manufacturières, 15.0% dans le secteur agriculture et pêche et 14.8% dans le secteur des industries non manufacturières ⁶⁴.

Malgré leur faible taux de participation à la force productive, les femmes tunisiennes sont plus touchées par le chômage que les hommes. Ce dernier se est estimé à 22,7% chez les femmes, contre 12.4% chez les hommes ⁶⁵. Ces disparités de chômage entre les femmes et les hommes touchent de plus en plus les diplômées de l'enseignement supérieur comme le montre le tableau suivant :

Le chômage en Tunisie	2006	2010	2015	2016
Nombre de chômeurs	429,7	491,8	605,1	629,6
Masculin	289,4	300,3	355,9	357,0
Féminin	140,3	191,5	249,2	272,6
Nombre de chômeurs des diplômés du supérieur	71,2	139	212,4	236,8
Taux de chômage des diplômés du supérieur	17,0	23,3	28,6	30,5
Masculin	11,3	15,8	19,9	19,4
Féminin	26,0	32,9	38,4	40,4

Tableau 1 : Évolution du chômage en Tunisie

63 Rapport National Genre, INS, 2015 : <http://www.ins.nat.tn/fr/publication/rapport-national-genre-tunisie-2015>

64 L'enquête nationale de l'emploi, T1 2017 , L'Institut National de la Statistique (INS).

65 Idem

Ce chômage présente aussi une disparité interrégionale entre les femmes (voir figure suivante). En effet, selon les résultats du Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2014, 14 gouvernorats⁶⁶ sur 24 ont des taux de chômage des femmes supérieurs à la moyenne nationale. La plupart de ces gouvernorats sont situés au centre du pays⁶⁷.

Quant à l'Algérie, selon un rapport de l'Office National des Statistiques publié en avril 2017, le taux d'activité des femmes est estimé 17,4% et demeure largement inférieur à celui des hommes estimé quant à lui à 66,3%. Soit, un écart de presque 49%.

	Urbain			Rural			Total		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Population occupée du moment	5701	1547	7248	3036	459	3521	8764	2005	10769
Employeurs et indépendants	1673	305	1977	962	138	1099	2634	442	3076
Salariés permanents	2317	840	3157	967	165	1133	3284	1005	4290
Salariés non permanents et apprentis	1644	392	2035	1063	125	1188	2706	517	3224
Aides familiaux	67	11	78	71	30	101	138	41	179
Population en chômage	707	396	1103	283	122	405	989	518	1508
Population active du moment	6407	1943	8351	3346	580	3926	9753	2524	12777
Population âgée de 15 ans et plus	9958	9961	19919	4763	4550	9313	14721	14511	29232
Taux de chômage (en %)	11,0	20,4	13,2	8,5	21,0	10,3	10,1	20,5	12,3
Taux d'activité économique (en %)	64,3	19,5	41,9	70,2	12,8	42,2	66,3	17,4	42,0

Source : ONS - Algérie

Tableau 2 : Etat de la population active et du chômage en Algérie (en milliers)

En ce qui concerne leur répartition, selon le secteur d'activité, l'office a enregistré un taux de 2,7% de femmes dans le secteur d'agriculture, de 18,1% dans le secteur d'industrie, de 1,8% dans les BTP et 77,5% dans le secteur commerce-services. Quant au taux d'emploi, il connaît d'importantes disparités selon le niveau d'instruction et l'obtention ou non d'un diplôme. Ces

66 Gouvernorat: collectivité territoriale de Tunisie

67 Rapport National Genre, INS, 2015 : <http://www.ins.nat.tn/fr/publication/rapport-national-genre-tunisie-2015>

disparités sont nettement plus apparentes entre les femmes. Alors que le taux d'emploi ne représente que 5,9% chez les femmes sans diplôme, il atteint 35% auprès des diplômées des instituts et des écoles de la formation professionnelle et plus de la moitié des diplômées de l'université (52,5%), soit près de 10 fois le taux observé auprès des femmes non diplômées. En ce qui concerne le taux de chômage chez les femmes, il est estimé⁶⁸ à 20% contre 8,1% chez les hommes. Ce taux de chômage a atteint en Algérie une moyenne nationale de 10,5% en septembre 2016 avec une hausse ayant affecté nettement les femmes et les diplômés de l'enseignement supérieur.

2.2. L'orientation professionnelle des femmes

Les femmes s'orientent professionnellement vers les filières d'emploi les moins porteuses. Ainsi, et malgré l'augmentation de la part des femmes dans la population active, ces dernières accèdent plus difficilement à des filières restées exclusivement masculines (bâtiment et travaux publics, industrie hors-textile, transport, hôtellerie-restauration) et se concentrent principalement dans les secteurs qui offrent généralement des emplois moins valorisants (par exemple les bas échelles du secteur public et du secteur de la santé).

Cette orientation professionnelle des femmes vers les filières d'emploi les moins porteuses est dû au fait que l'image des métiers était dominée par une répartition des rôles entre la sphère de la production, traditionnellement masculine et la sphère de la reproduction, traditionnellement féminine. Les filières stéréotypées traditionnellement féminines et masculines ont pour conséquences la limite du choix professionnel des jeunes femmes lorsqu'elles entrent dans le marché du travail.

Ceci s'observe, par exemple, en Tunisie (voir tableau suivant) ou malgré le nombre plus important des filles au niveau de l'enseignement supérieur, un grand nombre d'entre elles se concentrent encore dans les filières débouchant sur les occupations traditionnellement féminines ayant une connotation de soins ou de service à la population, c'est à dire l'enseignement, les professions paramédicales, les techniques sociales, et surtout les activités subalternes dans les bureaux et les commerces. Cependant, elles restent minoritaires par rapport aux garçons sur les filières technologiques et industrielles à hautes débouchées comme l'ingénierie.

68 Rapport de l'Office National des Statistiques publié en avril 2017- Algérie.

Domaines	2013/2014		Ratios des filles
	Filles	Garçons	
Lettres et art	8625	2320	78,80%
Education	169	20	89,40%
Services	1317	838	61,10%
Santé et protection sociale	3456	1151	75%
Sciences	10551	5359	66,30%
Sciences sociales, commerce et droit	11363	3821	74,80%

Source : ministère de l'enseignement supérieur

Tableau 3 : Orientations choisies par les filles dans l'enseignement supérieur en Tunisie pour l'année 2013/2014

2.3. La formation des femmes en entreprises

Etant donné que les femmes sont reléguées aux emplois moins qualifiés, elles bénéficient moins de la formation continue en entreprises, qui est pourtant indispensable à leur évolution de carrière.

Ceci s'observe par exemple, au Maroc, dans les PME manufacturières, dont les moyens sont limités ou la croissance stoppée, et qui attribuent la formation aux fonctions considérées primordiales qui sont généralement et traditionnellement occupées par les hommes⁶⁹.

Les employeurs ont ainsi tendance à donner une formation qualifiante aux emplois techniques et professionnels occupés majoritairement par les hommes.

69 Inégalités de genre et pratiques d'entreprise au Maroc-Marie-Thérèse Chicha-2013.

De plus, les responsabilités familiales pèsent comme une contrainte pour les femmes qui veulent suivre des formations en dehors des horaires du travail.

2.4. Conciliation vie professionnelle et vie familiale

La difficulté de concilier entre la vie professionnelle et la vie familiale est liée à l'absence d'un système de garde d'enfant, et au poids du travail domestique assigné principalement aux femmes par la société. Elle est l'une des problématiques principales du manque d'accès des femmes à l'emploi dans les trois pays. En effet, les femmes sont perçues dans l'entreprise comme de futures mères ce qui engendre des discriminations dans leur recrutement et leurs évolutions de carrières. Aussi, et dans les trois pays, les femmes consacrent en moyenne 5 heures par jour au travail domestique et aux activités de

soins (respectivement 5h en Algérie⁷⁰, 5h17 au Maroc⁷¹ et 5h16 en Tunisie⁷²) contre moins d'une heure par jour pour les hommes. Le poids de ces tâches quotidiennes pèse sur le temps disponible des femmes et constitue un obstacle à leur accès à l'emploi rémunéré.

2.5. L'invisibilité du travail des femmes dans le milieu rural

En milieu rural, selon le Fonds des Nations Unies pour la Population (FNUAP)⁷³, le travail des femmes est invisible et non reconnu du fait qu'il est peu rémunéré et peu comptabilisé dans les statistiques nationales des trois pays comme emploi actif sur le plan économique. Aussi, il connaît des difficultés particulières qui se manifestent par une plus grande pauvreté, l'enclavement, une mobilité restreinte et l'accentuation des stéréotypes. La FAO, qui rapporte que le taux d'emploi des femmes rurales (en 2001) ne dépasse pas 15% en Afrique du Nord contre 60% chez les

70 Algérie : Enquête sur l'emploi du temps en Algérie, 2012

71 L'enquête Nationale sur l'emploi du temps au Maroc, 2011/2012, HCP

72 Rapport final sur l'accès et le maintien des femmes à l'emploi au Maroc, en Tunisie, en Turquie, juin 2014, Pauline Chabbert, Jean-Yves Moisseron, Pauline de la Cruz, ,Gaelle Gillot, Damiano de Facci, Kamel Kateb, Charlotte Groppo.

73 Rapport final sur l'accès et le maintien des femmes à l'emploi au Maroc, en Tunisie, en Turquie, juin 2014, Pauline Chabbert, Jean-Yves Moisseron, Pauline de la Cruz, ,Gaelle Gillot, Damiano de Facci, Kamel Kateb, Charlotte Groppo., p : 35

hommes, explique que ce taux ne signifie pas que les femmes rurales ne travaillent pas mais parce qu'elles travaillent souvent comme « agricultrices indépendantes, travailleuses non rémunérées dans les exploitations familiales et travailleuses, rémunérées ou non, dans d'autres exploitations ou entreprises agricoles »⁷⁴.

2.6. Inégalités de revenus salariaux entre hommes et femmes.

En effet, les femmes ouvrières au Maroc touchent moins de 40% que les hommes. De même, Le SMIG⁷⁵ dans le secteur privé est inférieur à celui du secteur public. Encore plus, le SMAG⁷⁶ demeure, en 2014, toujours plus bas (65%) que celui des autres secteurs (industrie et autres services), et ce, pour un nombre d'heures supérieures (2496 heures). Et comme les femmes sont particulièrement surreprésentées dans les activités agricoles, elles restent les plus affectées par cette inégalité. D'autant plus que près de trois quarts des femmes rurales actives en emploi (73,6%) travaillent en tant qu'aides-familiales, une activité qui est sans rémunération. Cela ne se limite pas aux activités domestiques

74 Rapport final sur l'accès et le maintien des femmes à l'emploi au Maroc, en Tunisie, en Turquie, juin 2014, Pauline Chabbert, Jean-Yves Moisseron, Pauline de la Cruz, ,Gaelle Gillot, Damiano de Facci, Kamel Kateb, Charlotte Groppo., p : 35

75 Le salaire minimum interprofessionnel garanti

76 Le salaire minimum agricole garanti

et bénévoles, mais s'étend à des activités productives qui ont une valeur marchande par exemple l'élevage ou le travail des petites exploitations agricoles familiales.

Dans la fonction publique, la discrimination salariale est indirecte du fait de la difficulté d'accès pour les femmes aux hauts postes. Ainsi, les hommes perçoivent des rémunérations plus élevées que les femmes ayant les mêmes niveaux d'instruction et de qualification.

Quant à la Tunisie, aussi bien dans le secteur privé non structuré que le secteur privé structuré, les femmes gagnent, en moyenne, moins que les hommes⁷⁷. En effet, dans le secteur non structuré, les femmes sont sous rémunérées par rapport au SMIG et le gap de salaire entre femmes et hommes est estimé à -35,5% en 2012 contre -24,5% en 1997⁷⁸.

Pour le secteur privé structuré, l'enquête sur la structure des salaires en Tunisie de 2011-2012 montre que les femmes gagnent en moyenne 25,4% moins que les hommes⁷⁹.

77 Rapport National Genre, INS, 2015

78 L'Institut National de la Statistique a conduit 4 enquêtes appelées « enquête micro-entreprises en Tunisie » en 1997, 2002, 2007 et 2012

79 Enquête micro-entreprises, INS, 2012

En Algérie, il existe un déficit énorme en termes de données qui renseignent sur la rémunération des hommes et des femmes selon les postes occupés, dans toutes les catégories d'emploi, ce qui ne permet pas de se fixer de manière objective, complète et documentée sur les disparités salariales entre les hommes et les femmes. Seule une enquête de l'Office National des Statistiques (ONS) effectuée en 2011 qui a révélé que le salaire moyen mensuel des femmes en Algérie était, pour raison de qualifications, relativement élevé à celui des hommes.

Elle explique que 44,4% des femmes salariées avaient un niveau universitaire, contre 10,70% seulement pour les salariés masculins. Cette différence de structure par niveau d'instruction entre les deux sexes, d'après cette enquête, fait que le salaire moyen chez les femmes soit relativement plus élevé⁸⁰.

2.7. Accès des femmes aux postes de décision

Quant à la représentation féminine dans les positions supérieures, la ségrégation verticale⁸¹ dans les trois pays constitue un handicap majeur

80 Rapport de l'Office National des Statistiques publié en avril 2011

81 La ségrégation verticale est une ségrégation sexuelle qui renvoie à la concentration (ou à la surreprésentation) des femmes dans certains niveaux de la hiérarchie professionnelle, indépendamment du secteur d'activité concerné

dans l'évolution de la carrière des femmes qui se heurtent, aussi bien dans le secteur public que privé, au « plafond de verre ».

Ainsi, au **Maroc**, le taux de féminisation des postes de responsabilité dans le secteur public n'a progressé que de 5,3 points entre 2001 et 2010 où il était respectivement de 10% et 15,3%. En outre, 88,3% de femmes responsables n'occupent que des postes de chef de service et de chef de division. Mais le taux de féminisation ne dépasse pas 6% pour le poste de Secrétaire Général et 11% pour celle de Directeur. Dans le secteur privé, moins de 1% des femmes (0,1%) occupent un poste de responsabilité au sein d'entreprises privées opérant dans le domaine du commerce, de l'industrie et des services. De même, les femmes sont sous-représentées au niveau des conseils d'administration des entreprises. Elles ne représentent que 7% des administrateurs des plus grandes entreprises publiques et seulement 11% des administrateurs des sociétés cotées. Même dans les branches les plus féminisées (textile, services sociaux, agriculture, forêt et pêche), les femmes restent concentrées dans les niveaux hiérarchiques inférieurs et sont de moins en moins présentes à mesure que l'on atteint les niveaux de cadres supérieurs⁸².

.....

82 Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique "Les discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique : réalités et recommandations", Conseil économique, social et environnemental (CESE), 2014

.....

En Tunisie, si on se réfère uniquement au secteur public, l'accès des femmes tunisiennes à des postes de responsabilité est en nette augmentation mais reste en deçà de leur part dans la fonction publique. En effet, selon le rapport National Genre de l'INS « le nombre de femmes dans les postes de responsabilité a augmenté de 82,2% entre 2004 et 2007 contre une augmentation de 37,6% pour les hommes pour la même période. Ainsi, le pourcentage des femmes dans les postes de responsabilité est passé de 15,3% à 19,3%, pour la même période. Cette évolution varie selon le poste de responsabilité occupé. »⁸³ Néanmoins, estimé à 44,3 % en 2007, le pourcentage de femmes dans les postes de responsabilité reste nettement inférieur par rapport à la part des femmes sur le total des agents de l'Etat. « Pour les postes de « Directeur », les femmes ont enregistré une progression importante en l'espace de 3 ans. En effet, le nombre de poste de directeur occupés par des femmes est passé de 231 en 2004 à 401 en 2007, soit une progression de 73,6% contre 32,4% les hommes. »⁸⁴

.....

Quant à l'Algérie, la forte qualification des femmes travailleuses ne s'est pas traduite par une représentation adéquate des femmes au niveau des postes de décision économique et administratif.

.....

83 Rapport National Genre, INS, 2015

84 Idem

Si on se réfère à titre indicatif au secteur économique, les indépendantes et les employeuses représentent 26 % de l'emploi féminin⁸⁵. Quant au secteur économique public, on peut citer à titre d'exemple le secteur financier et bancaire où des femmes cadres marquent de plus en plus leur présence⁸⁶.

Conscient de cette situation, le conseil National des Droits de l'Homme Algérien, dans son rapport annuel de 2017, estime nécessaire d'établir des critères objectifs au pouvoir discrétionnaire dans la nomination de la femme dans les postes supérieurs.

2.8. Accès inégal des femmes à la protection sociale

D'une façon générale, et dans les trois pays objet de la présente étude, les femmes ont tendance à moins bénéficier des mesures de protection sociale du fait que ces mesures sont traditionnellement liées au travail formel et à l'obtention d'un contrat de travail et ne couvrent que le secteur public et une petite partie du secteur privé salarié. Or, les femmes sont surreprésentées dans les secteurs industriels (textile), services domestiques et l'agriculture qui sont des emplois faiblement protégés. Pour cette raison, elles bénéficient moins du système de protection sociale.

85 http://www.mediterraneas.org/article.php?id_article=635

86 Idem

.....

Au Maroc, le régime de protection sociale couvre les salariées du secteur public et ceux du secteur privé. Il assure aux intéressées une protection contre les risques de maladie, maternité, invalidité, vieillesse, survie, décès et distribuent les prestations familiales.

Mais malgré la pluralité des dispositifs et des programmes de la sécurité sociale⁸⁷, les trois quarts de la population active sont écartés de la couverture assurancielle et les femmes sont les plus concernées par cette exclusion, du fait qu'elles sont les moins nombreuses à accéder à l'emploi salarié protégé. En effet⁸⁸, seules 20% des femmes qui travaillent sont salariées, 14,7% sont indépendantes, 57,3% sont des aides familiales et 12% travaillent dans des coopératives⁸⁹.

Cette situation est due au fait que le système de la protection sociale est basé, d'une part, sur un modèle axé sur le salariat formel, occupé majoritairement par les hommes, participant ainsi à l'exclusion du champ de la protection sociale une grande part de la population active

.....

87 La Caisse nationale des organismes de prévoyance sociale (CNOPS), la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS), l'Agence Nationale de l'Assurance Maladie (ANAM) dont la mission l'encadrement technique de l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO) et la gestion des ressources du Régime d'Assistance Médicale (RAMED).

88 Femmes marocaines et marché du travail - caractéristiques et évolution, HCP, Maroc décembre 2013

89 Il est vrai que les femmes des coopératives ont droit à la protection sociale sauf qu'elles n'y adhèrent pas vu le coût d'adhésion qui reste très élevé pour elles.

notamment les femmes dans les secteurs non protégés (discrimination indirecte).

D'autre part, il se fonde sur le postulat que le statut de chef de ménage est nécessairement masculin et que toutes les femmes ont des époux pour les entretenir (discrimination directe). L'intersection de ces discriminations donne lieu à des fortes disparités de genre en ce qui concerne l'accès aux différentes prestations de la sécurité sociale. Cette situation est d'autant plus préoccupante que dans les secteurs économiques protégés. En fait, le droit du travail est rarement appliqué dans les petites et moyennes entreprises : non déclaration des employées, horaires de travail et salaires non réglementaires et licenciement des salariées enceintes. Elle est également dûe au fait que les femmes gagnent moins que les hommes et de nombreuses femmes travaillent à temps partiel ou occupent des emplois précaires ou à contrats déterminés, se trouvant ainsi face à des systèmes de sécurité et des droits à la retraite insuffisants.

.....

Quant à la Tunisie, son système de protection sociale s'approche des normes de la sécurité sociale imposées par la convention 102 de l'OIT⁹⁰ et couvre 95% de la population active, sauf que les femmes ont tendance à moins bénéficier des mesures de la protection sociale. Ceci s'explique par le fait que les femmes se

.....

90 Convention concernant la norme minimum de la sécurité sociale (Entrée en vigueur: 27 avr. 1955

concentrent dans les catégories d'emploi à faible revenu, et dont la couverture sociale est considérablement moins élevée⁹¹.

Aussi, les prestations sociales assurées par le système tunisien de protection sociale, ne sont pas de nature à encourager l'activité des femmes⁹², du fait que le très faible niveau du montant de ces prestations ne permet pas aux femmes d'avoir recours à des services de garde et de soins pour les enfants.

.....

En Algérie, le régime de sécurité sociale permet à toute femme travailleuse de bénéficier⁹³ de l'assurance maladie, de la protection sociale des accidents de travail et des mesures de protection spécifiques dans le cadre notamment de la protection de la maternité (Elle bénéficie des prestations en nature qui consistent en un paiement intégral des frais médicaux et pharmaceutiques ainsi que des frais d'hospitalisation liés à l'accouchement) et de la retraite. Aussi, les allocations familiales et les primes de scolarité sont attribuées à la mère salariée ou non qui

.....

91 Pour les travailleurs agricoles, il est d'environ 50%, alors que pour les salarié-es de petites exploitations agricoles, les pêcheurs et les travailleuses domestiques, il n'excédait pas 22% en 2006

92 Rapport « Profil Genre de la Tunisie » 2014 préparé dans le cadre de la « mission d'identification d'un programme de promotion de l'égalité homme femme en Tunisie » financé par l'Union»

93 http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_algerie_salaries.html#maladiematernite

a la garde des enfants en cas de divorce ou en instance de divorce ou célibataire qui assure la Kafala⁹⁴ d'un enfant.

2.9. L'entrepreneuriat féminin

En Tunisie, selon l'OIT⁹⁵, les femmes cheffes d'entreprise de type personne morale représentent 19% dont 37 % de ces entreprises œuvrent dans les services, 33 % dans l'industrie, 13 % dans le commerce et 12 % dans l'artisanat. Les femmes cheffes d'entreprises de type personne physique est de 23%, tout en notant que les entreprises de type personne physique représentent 81,7% du total des entreprises en Tunisie. Ces femmes cheffes de ce type d'entreprises sont plus présentes dans le secteur des services 92,4% que celui de l'industrie 7,6% contre respectivement 84,5% et 15,5% chez les hommes chefs de même type d'entreprises. Il est à noter que les femmes s'impliquent moins dans le domaine entrepreneuriale que les hommes qui sont trois plus impliqués que les femmes. « Cet écart se creuse encore plus chez les entrepreneurs établis (le ratio hommes-femmes est de 4,5) que chez les entrepreneurs émergents (le ratio hommes-femmes est de 2,62). »⁹⁶

94 Une sorte d'adoption d'enfant régit par le droit islamique

95 «l'évaluation du développement de l'entrepreneuriat féminin en Tunisie: résultats et recommandations» OIT, 2015

96 «l'évaluation du développement de l'entrepreneuriat féminin en Tunisie: résultats et recommandations» OIT, 2015, p : 16

.....

Pour le Maroc⁹⁷, le nombre de femmes entrepreneures possédant ou dirigeant une société avoisine les 9000 à 10 000, soit seulement 10% du nombre des entreprises. Les entreprises créées et/ou gérées par les femmes sont essentiellement des PME/PMI couvrant le secteur des services (37%), le commerce (31%) et l'industrie (21%) dont essentiellement le textile.

.....

Quant à l'Algérie, selon des données récentes du Centre National du Registre du Commerce (CNRC)⁹⁸, le nombre des femmes d'affaires compte 143.010 en 2017 contre 116.474 à fin 2012. Cette population englobe les femmes commerçantes inscrites en tant que gérantes d'entreprise (personnes morales) qui représentent 6% du nombre total des gérants d'entreprises (hommes et femmes), ainsi que les femmes commerçantes-personnes physiques dont le nombre correspond à 8% du total des opérateurs économiques-personnes physiques.

Dans les trois pays du Maghreb, il existe beaucoup de similitudes dans les caractéristiques de l'entrepreneuriat féminin. En effet, Les femmes cheffes d'entreprise

97 https://www.finances.gov.ma/Docs/2012/db/3455_genre_fr.pdf

98 « Le nombre des femmes d'affaires demeure faible en Algérie », Algérie Presse Service , <http://www.aps.dz/economie/70869-le-nombre-des-femmes-d-affaires-demeure-faible-en-algerie>

dans les trois pays recourent à leurs propres capitaux ou à l'aide familiale (mari, père ou frère) pour financer le démarrage de leur entreprise. Elles recourent aussi au prêt bancaire, mais souvent en complément de l'épargne personnelle ou de l'aide de la famille qui reste aussi une institution centrale d'aide pour les femmes cheffes d'entreprise.

Quant au domaine de concentration des entreprises féminines dans les trois pays, elles sont principalement actives dans le secteur des services (48% au Maroc, 37,9% en Algérie et 37% en Tunisie) et du commerce (32% au Maroc 49% en Algérie, et 13% en Tunisie). Quant à la production artisanale, ce sont principalement les tunisiennes qui s'y investissent, leur taux atteint 12% alors qu'il ne dépasse pas (0,26%) des entreprises féminines algériennes.

En termes d'âge, les femmes entrepreneures dans les trois pays sont plus âgées que leurs homologues masculins au démarrage de l'entreprise. Elles sont âgées pour la plupart de 30 à 39 ans au Maroc⁹⁹, leur âge moyen est de 35 ans pour les tunisiennes¹⁰⁰ et de 40 à 55 ans pour les algériennes¹⁰¹ (celles de plus de 40 ans sont surtout clairement plus nombreuses

99 https://www.finances.gov.ma/Docs/2012/db/3455_genre_fr.pdf

100 «L'évaluation du développement de l'entrepreneuriat féminin en Tunisie: résultats et recommandations» OIT, 2015

101 « Le nombre des femmes d'affaires demeure faible en Algérie », Algérie Presse Service , <http://www.aps.dz/economie/70869-le-nombre-des-femmes-d-affaires-demeure-faible-en-algerie>

83% dont 6% plus de 50 ans). C'est l'âge auquel elles sont relativement libérées des responsabilités matrimoniales et d'éducation de leurs enfants pour se concentrer sur leur vie professionnelle.

Enfin, la similitude existe également en ce qui concerne les défis et les obstacles qu'affronte l'entrepreneuriat féminin dans les trois pays¹⁰². Sur le plan des compétences, la femme n'a pas toujours le niveau professionnel requis, faute de formation suffisante et appropriée. Sur le plan financier, son accès au financement est limité notamment par la faiblesse de ses revenus, et la difficulté d'accès au crédit. En matière de production, l'accès aux matières premières est loin d'être satisfaisant. Sur le plan commercial, l'accès à l'information sur les opportunités et sur les réseaux n'est pas aisé, de même que l'accès aux services d'appui et de conseils.

Ces observations ont été aussi soulevées dans l'étude développée par l'Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel(ONUDI)en2017sur l'entrepreneuriat féminin dans la région MENA¹⁰³. Il en ressort une série de recommandations aptes à instaurer un écosystème propice à un meilleur développement qualitatif et quantitatif de l'entrepreneuriat féminin avec notamment :

102 D'après les mêmes sources utilisées dans le domaine de l'entrepreneuriat pour les trois pays

103 Rapport ONUDI 2017 « Promouvoir l'autonomisation des femmes pour un développement industriel inclusif et durable dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord »

-
- Un système d'information et de suivi à travers des structures et mécanismes aptes à porter un diagnostic précis sur l'évolution de l'entrepreneuriat féminin ;
 - Une mise en valeur des femmes cheffes d'entreprise et l'amélioration de leurs compétences entrepreneuriales et managériales à travers notamment des cursus d'apprentissage appropriés au sein des écoles et des universités ;
 - Des mesures en faveur d'un entrepreneuriat féminin durable et créateur de richesses en assistant et orientant les entreprises créées par les femmes vers des secteurs industriels et à forte valeur ajoutée. Cet accompagnement gagne à être conduit sur des lieux spécifiques comme les incubateurs technologiques.

VI. Bonnes pratiques en lien avec l'emploi et l'entrepreneuriat féminin dans le cadre des projets de développement

On présentera, dans cette partie, quelques études de cas portant sur des programmes et des projets œuvrant pour la promotion de l'emploi et de l'entrepreneuriat féminin. Ces exemples de projets/programmes représentent de bonnes pratiques en termes d'intégration des femmes dans le marché du travail et dans la promotion de l'entrepreneuriat féminin et peuvent être reproduits dans la zone d'intervention du programme PFM, à savoir le Maroc, l'Algérie et la Tunisie.

1.

Rôle de la micro finance dans la promotion de l'emploi et l'autonomisation des femmes du village de Mpumalanga en Afrique du Sud

1.1 Présentation du projet

Le Forum des agricultrices Pankop (Pankop Women Farmers Forum) a été mis en place en 2017 afin de promouvoir l'autonomisation des

femmes du village Mpumalanga en Afrique du Sud, et dans la perspective de renforcer leur pouvoir de décision économique. En effet la propriété foncière représente des ressources principalement réservées aux hommes ou à des groupes d'hommes. De même, l'accès au crédit, est l'un des obstacles que rencontrent les femmes en Afrique du Sud pour monter leur projet et améliorer leur revenu.

Le Forum des agricultrices Pankop est un groupe de 300 femmes qui se sont rassemblées pour cultiver collectivement des arbres fruitiers afin d'avoir un revenu des récoltes qui leur permette de subvenir aux besoins de leurs familles.

Leur projet consistait à créer une petite usine de fruits et de légumes séchés pour améliorer leurs revenus et créer de l'emploi.

Les micro finances traditionnelles étant insuffisantes pour lancer ce projet, elles étaient contraintes de recourir aux banques commerciales.

1.2. Objectifs du projet

L'objectif du projet est double : diversifier leur activité pour améliorer leurs revenus et créer une nouvelle source d'emplois des jeunes dans le village.

1.3. Spécificité de mise en œuvre du projet

N'ayant pas de garantie à offrir aux banques pour l'obtention des crédits nécessaires, les femmes du forum ont fait appel au Fonds d'investissement international Thembani.

Ce fond a été Créé en 1996 par l'organisation à but non lucratif américaine Shared Interest, et par l'organisme suisse Recherches et Applications de Financements Alternatifs au Développement (RAFAD). Il a pour objectifs d'aider des structures à mettre au point des projets commerciaux et des plans d'affaires susceptibles d'attirer un financement bancaire et de les mettre en contact avec les banques qui peuvent leur accorder les crédits nécessaires. Il vise également l'appui technique des banques commerciales afin de changer leur approche avec les clients/es modestes.

Le Fonds international Thembani s'est porté garant auprès des banques commerciales pour que les femmes accèdent aux crédits nécessaires à financer leur projet. Ce fonds a aussi permis aux femmes du Forum de développer leurs activités grâce à un deuxième emprunt.

1.4. Résultats du projet

Les femmes du Forum ont réussi, grâce à cet emprunt, à transformer un ancien dortoir d'école en une usine opérationnelle et à créer 65 emplois pour les jeunes du village.

Elles ont réussi, grâce à un second emprunt, à augmenter le nombre d'employés à 200 personnes et à répondre aux normes sanitaires et de sécurité alimentaire de l'Union européenne afin de commencer à exporter leur production.

Les adhérentes du Forum ont donc réussi à subvenir à leurs besoins pratiques, à assurer l'extension de leur agriculture en orientant leur récolte vers une activité industrielle permettant l'exportation de leurs produits, et à contribuer à la réduction du chômage dans le village..

1.5. Leçons à retenir

Le Fonds international Thembani constitue une innovation dans le domaine de la micro finance africaines. Il a permis de garantir l'obtention de grands prêts en s'appuyant sur les gros capitaux du secteur privé et a contribué au succès des personnes faisant preuve d'esprit d'entreprise et disposant de fortes aptitudes entrepreneuriales et de peu de garantie.

Par ailleurs, le travail d'accompagnement assuré auprès des banques commerciales et des institutions financières constitue

une innovation dans le domaine de la micro finance. Cela a permis à ces structures d'adapter leur mode d'intervention auprès d'une population non familiarisée avec les procédures et les démarches du monde des finances.

L'accompagnement et le suivi assurés par les emprunteurs et empruntrices par des conseils de développement commercial et des formations, ont permis aux femmes du forum d'enrichir leurs compétences au niveau technique, personnel voir commercial.

2.

Promouvoir le développement durable et le développement économique en Algérie

2.1. Présentation du projet DEVED

Le projet « Développement économique durable» (DEVED), faisait partie des programmes de la GIZ (Coopération Technique Allemande), à l'époque GTZ (Coopération Allemande pour le Développement). Il était mis en œuvre en Algérie dans le domaine de la croissance économique durable et de la promotion de l'emploi sur la période 2007-2014.

Le projet a été mandaté en 2007 et mené en partenariat avec le gouvernement algérien, la GIZ et le Ministère Fédéral de la Coopération Économique et du Développement (BMZ) pour appuyer le Ministère algérien de la PME

dans l'émergence d'un tissu de Petites et Moyennes Entreprises compétitives.

DEVED s'inscrivait dans le cadre de la politique Algérienne de promotion des petites et moyennes entreprises (PME). Il a inclus la dimension genre à travers l'assurance d'une plus grande intégration des femmes, surtout les « cheffes d'entreprises », dans la dynamique du changement de ce secteur.

Les champs d'action de DEVED comprenaient l'appui au:

- Renforcement des politiques et stratégies relatives aux PME ;
- Développement des services au profit des PME ;
- Développement de services financiers au profit des PME ;
- Soutien des associations professionnelles et organisations patronales.

2.2. Groupe cible

La définition des groupes cibles et intermédiaires du programme était basée sur la prise en compte des femmes et des associations féminines. L'incidence des PME dirigés par des femmes ou des PME avec une grande proportion de salariées féminins était l'un des critères adopté pour la sélection des régions et des filières de l'économie verte sur lesquelles le projet DEVED s'est centré.

2.3. Objectifs du projet

- Soutenir le Programme National de Mise à Niveau des PME du gouvernement Algérien et compléter les efforts des structures d'appui existantes selon les expériences acquises sur le terrain ;
- Améliorer la compétitivité des PME algériennes de moins de 20 salariés dans 4 régions de l'Algérie ;
- Assurer une plus grande intégration des femmes, en particulier des « cheffes d'entreprises » dans la dynamique de changement du secteur de la PME en assurant l'intégration transversale de l'approche genre dans le programme et ses différentes composantes.

2.4. Méthodologie et réalisations du projet :

En 2011, DEVED a lancé deux mesures de courte durée, qui visait l'accompagnement de ses activités avec les programmes du gouvernement Algérien :

- Un projet pilote pour promouvoir les jeunes femmes dans l'économie verte, et
- Un projet pour promouvoir l'économie verte dans la wilaya de Tipaza.

Ces deux projets étaient conçus comme des projets-pilotes et avaient pour objectif d'améliorer les conditions d'implication des femmes et des jeunes adultes dans les métiers innovants et dans le démarrage d'entreprises

principalement dans les secteurs de l'environnement et de l'énergie.

Sur le plan méthodologique, le projet DEVED a couvert :

- L'analyse du potentiel de création d'emplois/état des lieux et identification des besoins ;
- La formation des entrepreneurs et des structures d'appuis à l'entrepreneuriat ;
- La mise en réseau des principales parties prenantes, pour le développement de l'entrepreneuriat féminin ;
- Les produits financiers adaptés aux coopératives de femmes.

a. Étape d'analyse de l'état des lieux :

L'objectif de cette étape était d'identifier les problèmes existants en matière d'intégration économique des femmes et les opportunités pour le développement de l'entrepreneuriat féminin que le système algérien pourrait offrir.

Trois études ont été réalisées dans ce cadre :

- « Global Entrepreneurship Monitor » (GEM) réalisée en 2011 ;
- « La promotion des groupes de jeunes et des femmes dans l'économie verte » a été publiée en 2012 ;
- « La promotion de l'emploi et des activités entrepreneuriales des femmes dans l'économie verte algérienne », réalisée en 2012.

« **Global Entrepreneurship Monitor** » (GEM) : Etude réalisée en 2011, dans le cadre d'une collaboration avec le Centre de Recherche en Économie Appliquée pour le Développement (CREAD). Elle était menée de manière participative et assurait l'implication des femmes (entrepreneures et salariées) tout au long du processus.

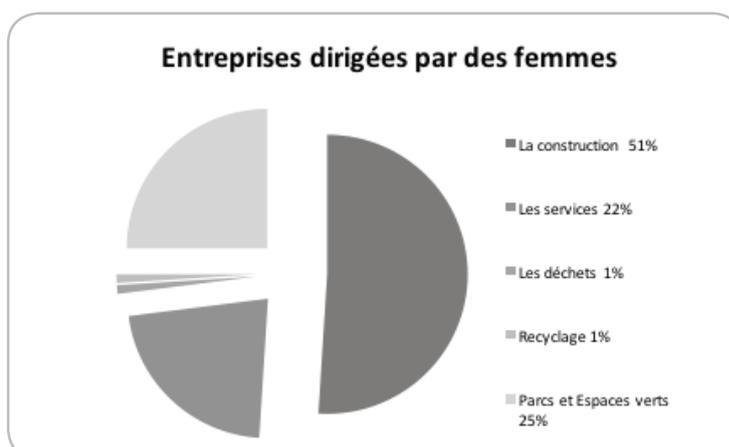
Extrait des résultats de l'enquête Global Entrepreneurship Monitor (GEM) Algérie 2012	Hommes	Femmes
Contexte individuel		
Identification de bonnes opportunités pour créer une entreprise dans les six prochains mois	49	48
Possède les connaissances, les compétences et l'expérience pour démarrer une entreprise	61	43
La peur de l'échec l'empêcherait de démarrer une entreprise	22	32
Connait quelqu'un qui a lancé une entreprise ces deux dernières années	68	50
Présente des intentions de démarrer une entreprise au cours des trois prochaines années	22	21
Contexte culturel		
L'entrepreneuriat est un bon choix de carrière	58	57
Des histoires régulières de réussite sont reprises par les médias	39	40
Les entrepreneurs brillants ont un statut et un niveau de considération et de respect élevé dans le pays	56	61

Rapport « Les activités du Programme Développement Economique Durable (DEVED) et leurs impacts sur l'égalité des genres en Algérie. GIZ. Juin 2013

La promotion des groupes de jeunes et des femmes dans l'économie verte :

Cette étude a permis d'identifier les secteurs de l'économie verte qui offrent le plus grand potentiel d'emplois en Algérie et les secteurs qui se prêtent le mieux à la création d'emplois pour les femmes.

On note qu'en en 2011 environ 290 000 entreprises, employant un total de 590 000 personnes, opéraient dans des secteurs de l'économie verte dont 5,2% seulement (près de 15000 entreprises) étaient dirigées par des femmes.



La promotion de l'emploi et des activités entrepreneuriales des femmes dans l'économie verte algérienne :

Cette étude a prouvé l'existence d'un potentiel de développement substantiel pour les femmes et les hommes dans les secteurs des énergies renouvelables, en particulier l'énergie solaire, des déchets, de la construction et de l'environnement et services connexes (par exemple, éco-audits, mesures d'économie d'énergie ou éducation environnementale).

b. La mise en réseau des principales parties prenantes, pour le développement de l'entrepreneuriat féminin.

Parmi les réalisations du DEVED, on note la mise en place progressive de réseaux :

AFEV, Réseau algérien des femmes dans l'économie verte a été créé en 2012. Il regroupe une quinzaine de femmes à des postes de responsabilité dans le secteur de l'environnement et de l'économie verte dans des organisations publiques et privées de différents types mais aussi des entrepreneures qui dirigent leurs propres entreprises dans l'économie verte.

Dans le cadre du réseautage, le projet appuyait en même temps la réalisation de plusieurs conférences, foires et voyages d'échange et d'étude des femmes entrepreneurs de l'économie verte dont ont bénéficiées les membres du réseau AFEV.

En raison des normes sociales et culturelles, les réseaux des femmes étaient encadrés exclusivement par des agents de sexe féminin.

Le «Réseau d'appui à la promotion de l'entrepreneuriat» (RESAPE), créé dans ce cadre, offre à présent des séances d'information régulières et des programmes de formation au profit des jeunes entrepreneurs.

En effet, en 2011, le « Carrefour du Jeune Entrepreneur », journée d'information organisée à Oran et ciblant les jeunes pour leur faire prendre connaissance des opportunités d'emploi dans l'économie verte, a attiré plus de 13.500 visiteurs. Ce «Carrefour» a été le point de départ d'une action de mise en réseau (création du RESAPE) et de renforcement des capacités des prestataires des services publics et privés pour la création d'entreprises.

c. Les produits financiers aux coopératives de femmes :

L'amélioration de l'accès aux services financiers en particulier pour les femmes cheffes d'entreprises et l'établissement d'une relation équitable entre les sexes dans les groupes cibles a fait partie des principaux domaines d'action du DEVED qui s'efforçait de compenser la discrimination existante dans l'attribution des fonds aux fondateurs d'entreprises.

La principale réalisation du DEVED dans ce cadre consiste au lancement d'une mesure pilote pour l'attribution des microcrédits conforme aux préceptes de l'islam a été réalisée à Ghardaïa. La mesure qui ciblait cette région très traditionnelle était jugée efficace et adaptée pour la promotion de l'égalité des sexes en Algérie. Grâce au DEVED, des services financiers islamiques innovants ont été proposés et des microcrédits allant de 100€ à 400€ ont été attribués aux membres des coopératives féminines en coopération avec la Banque El Baraka. Les rencontres entre l'établissement de crédit et les réseaux de femmes se déroulaient exclusivement dans un environnement protégé, à savoir leur domicile pour éviter aux femmes de se déplacer en dehors de leur maison. Ces services sensibles au genre ont permis de surmonter les obstacles culturels et religieux qui n'avaient pas encore permis aux femmes de demander des prêts.

2.5. Leçons à retenir

L'approche participative basée sur le renforcement des connaissances et des compétences des jeunes, des femmes, des entrepreneurs et des animateurs des structures d'appuis a permis de réussir les activités du projet construites autour d'une réalité du terrain étudiée et analysée grâce aux trois études précédemment évoquées. Cela a permis entre autres de promouvoir l'emploi des femmes dans des secteurs innovants et

d'impliquer les parties prenantes dans ce processus de développement.

Le projet DEVED, s'inscrivant dans le cadre de la politique des pouvoirs publics en Algérie relative à la mise en place des dispositifs de soutien à l'emploi à destination de toutes les catégories de la population, a réussi à participer à la mise en place de dispositions et offres d'avantages fiscaux ainsi que des incitations financières ouverts sans distinction et sans discrimination des sexes. Ceci a permis au projet de présenter le potentiel que l'entrepreneuriat féminin a à offrir en termes d'emplois d'abord pour les femmes entrepreneures elles-mêmes, ensuite pour les autres femmes et hommes.

Les services financiers islamiques proposés étaient sensibles au genre. Ils ont permis de surmonter les obstacles culturels et religieux qui empêchaient jusqu'alors les femmes de demander des prêts.

Le réseau AFEV a établi des partenariats avec des institutions étatiques conçues pour promouvoir les entreprises en phase de démarrage ainsi qu'avec des institutions de financement. Ces activités de sensibilisation auprès des ministères Algériens sur l'importance du développement des compétences des femmes assurent la pérennité du projet.

3.

Programme d'institutionnalisation de l'égalité des sexes (IÉS) dans le secteur de l'administration publique au Maroc : 2005-2011

3.1. Présentation du programme IÉS

Le Ministère de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'Administration (MFPMA) a élaboré, dans le cadre du processus de réforme de l'administration publique, un programme stratégique à moyen terme pour la période 2005-2011 pour l'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans le secteur de l'administration publique.

Le lancement du programme a été réalisé dans un contexte national favorable à la question de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il a été marqué par le lancement de nombreux chantiers de réformes visant la promotion des droits des femmes et de l'égalité. Il s'agissait des réformes structurantes qui sont de nature à accélérer le processus de modernisation de la société et la promotion des droits des femmes.

On peut citer à titre indicatif, la mise en place des stratégies d'intégration de la dimension genre dans les politiques publiques, les programmes mis en place pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes, le programme de budgétisation sensible au genre, les réformes législatives qui ont concerné le code de la famille, le code pénal et celui du travail et de la nationalité.

3.2. Population cible

Femmes travaillant dans l'administration publique, gestionnaires des ressources humaines, décideuses et actrices du MFPMA.

3.3. Objectifs du programme

a. Objectif 1 :

S'inscrire dans le processus d'opérationnalisation de la Stratégie Nationale Marocaine pour l'Équité et l'Égalité entre les Sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement. Cela revient à implanter le processus d'égalité entre les sexes dans le cadre des projets de réforme de l'administration publique au Maroc ;

b. Objectif 2 :

Consolider le processus de mise en œuvre du programme stratégique à moyen terme (PSMT).

3.4. Réalisations et/ou résultats du programme

a. Méthodologie appliquée :

Le Ministère de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'Administration (MFPMA) a mis en place dès 2005, dans le cadre de ses projets de réforme de l'administration publique, un comité stratégique d'appui à l'égalité entre les sexes, rattaché au secrétariat général et associé à un comité de

pilotage d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes, basé sur une direction du ministère chargée de la modernisation de l'administration publique.

Le comité stratégique d'appui à l'égalité entre les sexes a un rôle opérationnel. Il était mandaté pour l'élaboration du Programme stratégique à moyen terme pour l'égalité entre les sexes (PSMT).

b. Réalisations :

Formation et sensibilisation :

L'implantation du processus d'égalité entre les sexes a été initiée par la formation des membres du comité aux approches et méthodes d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes. Cette équipe a aussi été dotée d'un accompagnement - conseil pour la définition de ses attributions et des règles de fonctionnement du comité.

Un programme de sensibilisation, de formation et d'accompagnement, a été développé et lancé à partir de 2010 pour intégrer l'égalité entre les sexes au sein du référentiel des emplois et des compétences (REC) et au processus de recrutement, de sélection et de nomination des fonctionnaires.

Réalisation d'un diagnostic participatif en vue d'identifier l'état des inégalités entre les sexes de l'administration publique (AP).

Ce diagnostic a permis de dégager quatre grands axes stratégiques d'intervention autour desquels s'articule le programme.

Axe1 : Intégration de l'égalité entre les sexes dans la structure et les pratiques du MFPMA par le renforcement de la capacité institutionnelle de ce département ;

Axe2 : Réduction des disparités entre les sexes en matière de la gestion des ressources humaines par le renforcement des capacités et l'accompagnement-conseil des décideurs et acteurs du MFPMA et des autres départements ministériels ;

Axe 3 : Accroissement de la représentation des femmes et de leur participation aux postes de prise de décision ;

Axe 4 : Promotion de l'équilibre entre la vie familiale et professionnelle entre les sexes dans les politiques, les programmes, les structures. Ce PSMT/IÉS est l'un des premiers plans sectoriels de promotion de l'approche genre.

Intégration de l'égalité entre les sexes dans les Référentiels des Emplois et des Compétences (REC) de l'administration publique.

Le REC a contribué au développement d'une approche institutionnelle pour intégrer l'égalité entre les sexes dans ces référentiels.

Mis en place d'un Comité de concertation interministériel (CCI) de l'ÉS, en 2010 par le MFPMA dans la fonction publique en partenariat avec différents départements ministériels

Le CCI avait pour rôle de consolider le processus de mise en œuvre de son PSMT. Ce comité

s'est doté d'un plan d'action quinquennal en 2011 et deux partenaires techniques et financiers (GIZ et ONU-Femmes) qui se sont engagés pour appuyer les projets du comité.

Développement d'un guide méthodologique en matière d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus de sélection, de recrutement, de nomination, de mobilité, de promotion et d'évaluation du rendement dans la fonction publique.

L'objectif de ce guide est de développer les capacités des gestionnaires des ressources humaines des administrations publiques dans l'intégration de l'égalité entre les sexes dans le processus de gestion des ressources humaines et de stimuler les bonnes pratiques en matière d'égalité salariale, de féminisation de certains postes d'encadrement et de responsabilité ou encore des mesures à entreprendre afin de permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des femmes.

Réalisation en 2009 d'une étude sur la sous-représentation des femmes au sein de la fonction publique

Cette étude, réalisée sur la représentation des femmes et des hommes dans les postes de responsabilité de la fonction publique, s'est appuyée principalement sur les témoignages des responsables hommes et femmes interviewés.

Création de l'« Observatoire de l'Approche genre dans la Fonction Publique ».

L'OAPFP offre, via son site Web, un fond documentaire riche, des statistiques sensibles au genre et des indicateurs qui permettent l'élaboration des politiques publiques relatives à la promotion de l'égalité des sexes dans la Fonction Publique.

c. Impact du programme

- Le taux de féminisation dans l'administration publique est passé de 31,5% en 2002 à 37% en 2013, d'où une augmentation confirmée de 6 points ;
- L'accès des femmes fonctionnaires aux postes de responsabilité a significativement progressé pour marquer 5,3 points (de 10,30% à 15,60%) pour la période de 2001-2010
- La procédure d'accès aux postes de responsabilité est désormais régie par des dispositions juridiques respectueuses du genre.

3.5 Leçons à retenir

Le processus d'élaboration du programme a été initié par un travail de **sensibilisation et de formation des décideurs** des différents niveaux hiérarchiques de l'administration publique, afin **d'assurer leur adhésion au processus.**

L'adoption d'une démarche participative et de concertation pour l'élaboration et la mise en œuvre du programme a permis de mutualiser les efforts des différents partenaires du projet, de converger les politiques en matière d'institutionnalisation de l'égalité des genres dans l'administration publiques, de capitaliser sur les expériences et les initiatives entreprises par différents secteurs et de bénéficier de l'appui technique et financier des partenaires internationaux (ACDI, ONU femmes et GIZ.)

La mise en place de mécanismes de coordination et de suivi garanti l'appropriation du projet à l'échelle des différentes composantes de l'administration publique. D'ailleurs, la mise en place d'un comité de concertation interministériel relatif à la thématique de l'intégration du genre dans la gestion des ressources humaines représente un catalyseur pour accélérer les progrès en matière de représentation des femmes dans les emplois et les postes de responsabilité de l'administration publique. C'est ce qui permet une pérennisation des réalisations du programme.

4.

Projet « ANA HUNNA » faisant partie du programme régional de la GIZ EconoWin – pour l'intégration économique et la promotion de l'emploi des femmes dans la région MENA (Moyen-Orient et Afrique du Nord

4.1. Présentation du programme ECONOWIN

Le programme EconoWin - Intégration économique des femmes dans la région MENA a été mis en place par la GIZ et ce dans le cadre d'une initiative spéciale de stabilisation et de développement en Afrique du Nord et au Moyen-Orient mise en œuvre par le ministère fédéral allemand de la coopération économique et du développement (BMZ).

Il a engagé un partenariat avec plus de 30 organisations issues de la société civile, d'institutions gouvernementales, ou d'entreprises et se décline en quatre principales composantes :

- Le projet décrit ci-après, intitulé « ANA HUNNA » ;
- Le projet « Promotion de l'emploi et de l'employabilité des femmes à travers la gestion de la diversité des genres » vise la mise en place de l'approche de la gestion de la diversité des genres (GDG) au sein des entreprises pour l'amélioration

du recrutement, de la rétention, et de l'avancement professionnel des femmes dans le secteur privé ;

● **Le projet « Autonomisation économique des femmes à travers le développement de l'approche de l'analyse des chaînes de valeur sensible au genre »** qui vise l'amélioration du rôle et des conditions de travail des femmes dans le processus de production ainsi que les défis qu'elles rencontrent et les moyens d'optimiser leurs capacités pour augmenter la productivité et la compétitivité ;

● **Le projet « Orientation professionnelle pour les femmes »** qui appuie les universités dans la création de l'approche du mentoring féminin destiné aux étudiantes universitaires. Cette approche repose sur la mise en tandems de femmes ayant réussi professionnellement avec des étudiantes, pour qui elles jouent le rôle de mentores pendant un an auprès d'étudiantes s'apprêtant à entrer dans la vie professionnelle.

4.2. Présentation du projet « ANA HUNNA »

Le projet, lancé en 2010, est considéré comme bonne pratique en termes d'action agissant sur la promotion du rôle des femmes dans la vie économique à travers des actions de sensibilisation. Il a aussi une dimension culturelle dont l'action vise principalement le changement des attitudes et des mentalités. Ceci n'est pas toujours aisément évaluable notamment en termes d'impact, puisque

la rentabilité de ses actions est en général qualitative.

Le projet « ANA HUNNA » s'inscrit dans le cadre d'une approche qu'applique la GIZ pour l'intégration de la dimension genre et l'autonomisation des femmes avec une perspective de promotion de la participation égale au développement économique durable. Cet ancrage dans une approche intégrée a permis d'enregistrer le projet dans une action globale qui s'attaque à l'ensemble des causes sous-jacentes de la discrimination et de l'inégalité dans le domaine de l'emploi.

« ANA HUNNA » a aussi pris de l'ampleur en se muant en un large mouvement incitant les femmes à être autonomes, actives et influentes dans l'économie et la société. En rassemblant des réseaux de plus en plus larges, le projet s'est développé en structure pérennes avec une dimension internationale. Ainsi, le projet prévoit pour l'année 2018 la mise en place d'une structure indépendante qui sera créée et immatriculée en Allemagne et dont le but sera de coordonner sur le long terme le réseau « ANA HUNNA » à l'international. Ainsi, tout en poursuivant ses activités et collaborations dans la région MENA, l'initiative sera aussi active en Allemagne.

4.3. Population cible

Les jeunes, les femmes et les femmes entrepreneures dans la région MENA.

4.4. Objectifs du programme ECONOWIN

Le programme EconoWin a pour objectif global d'améliorer les conditions pour l'intégration des femmes dans l'activité économique et l'emploi dans quatre pays de la région MENA, à savoir l'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie.

4.5. Objectifs du projet « ANA HUNNA »

Le projet intitulé « ANA HUNNA » vise la promotion du rôle des femmes dans la vie économique en agissant l'amélioration de l'image de la femme professionnelle et en intégrant le sujet dans le débat public à travers notamment des campagnes médiatiques.

4.6. Réalisations et résultats du projet « ANA HUNNA »

Le programme « ANA HUNNA » a réussi, depuis son lancement en 2010, à :

- Mobiliser plus de 20 organisations partenaires ;
- Atteindre plus de 10.000 participant-e-s à travers 400 projections de ses films sur « Les femmes et le travail » ;
- Atteindre le grand public grâce à 200 comptes-rendus dans les médias ;
- Elargir d'avantage sa population cible à travers son site Internet¹⁰⁴ et sa présence sur les

104 <http://econowin.org/fr/projects/ana-hunna/>

réseaux sociaux tels que Facebook¹⁰⁵, YouTube¹⁰⁶ et Twitter¹⁰⁷.

Dans le cadre de ce programme, huit films de sensibilisation ont été produits dans les 4 pays d'intervention sur le thème des femmes dans le travail. Ces films ont été ensuite projetés lors de plus de 400 événements (organisés par des centres communaux, des institutions éducatives et des entreprises) et dans 15 festivals de cinéma dans le monde. Cette large diffusion a permis d'atteindre 10000 spectateur-trice-s qui ont visionné ces films. Vu l'intérêt qu'a suscité cette initiative et le large débat qu'elle a créé sur la contribution des femmes dans le développement économique et sociale.

Les films produits sont également utilisés comme outils de formation¹⁰⁸ mis à disposition de professionnels actifs dans différents secteurs (ONG, écoles, entreprises et autres). Ils ont permis de lancer des discussions dynamiques sur l'amélioration de l'intégration des filles et des femmes à l'économie et de sensibiliser les jeunes filles à être plus audacieuses, à se projeter dans la vie active, et à surmonter les préjugés de genre qui les excluent du monde du travail.

105 <https://www.facebook.com/AnaHunna/>

106 <https://www.youtube.com/channel/UCRkJToDZFnbSt9lwyJH6vg/>
<https://www.youtube.com/watch?v=AEQkgkKxujE/> <https://www.youtube.com/watch?v=avvHXZra88Q>

107 <https://twitter.com/search?f=news&vertical=default&q=ANA%20HUNNA&src=typd>

108 Le Kit pédagogique ANA HUNNA, le Manuel ANA HUNNA, le Cahier d'exercices ANA HUNNA et les films ANA HUNNA

Un concours artistique pour les amateurs a été organisé au Maroc en 2018.



Par ailleurs, plus de 150 spécialistes ont échangé dans les pays partenaires du projet ECONOWIN (Egypte, Maroc, Tunisie et Jordanie) à travers des tables rondes organisées dans le cadre de ce programme et destinées à alimenter la réflexion publique sur la mise en œuvre d'une législation du travail favorable aux femmes et à la famille. Et actuellement, des entreprises locales sont encouragées à mettre en œuvre des actions pour la promotion des femmes par le biais d'une compétition régionale pour une diversité des genres dans l'entreprise.

En 2012, « ANNA HUNNA » s'est renforcée par la mise en place d'un projet de mentoring qui a permis à de jeunes diplômées de prendre exemple sur des femmes expérimentées, exemples de réussite professionnelle.

4.7. Leçons à retenir

La campagne médiatique régionale sur le thème « femmes et travail » déployée par l'initiative « ANA HUNNA », en exploitant la puissance du cinéma, a réussi à créer un débat public sur le statut, les défis et les opportunités professionnelles des femmes actives dans la région MENA. Le cinéma a amplement contribué à la réussite du projet, étant donné l'importance et l'efficacité des canaux de l'art et de la créativité dans toute action qui vise la sensibilisation du grand public aux stéréotypes liés au genre dans la perspective de les surmonter.

L'élargissement de la portée de « ANA HUNNA » est accompli aussi grâce aux discussions directes avec les groupes cibles organisées à la suite de la diffusion des films, ainsi qu'à l'utilisation des médias sociaux (tels que Facebook ou Twitter).

5.

Expérience de « Capital Fille » de lutte contre les stéréotypes liés au genre en matière d'orientation scolaire en France.

5.1 Présentation du projet

En 2011, l'association Capital fille a été créée à l'initiative de l'entreprise française de télécommunication Orange et de 3 ministères : éducation nationale, enseignement supérieur et de la recherche et travail.

Cette association vise à accompagner les lycéennes à prendre confiance et à combattre les stéréotypes et l'autocensure qui les éloignent des filières scientifiques et techniques alors qu'elles excellent dans ces domaines.

Durant l'année de sa création, l'association a lancé le projet du même nom « capital fille » qui accompagne de des jeunes filles issues de milieux modestes scolarisée dans les quartiers et en zones rurales, sélectionnées par les rectorats. Ce projet lancé en 2011 n'a cessé de s'étendre gagnant, au fil des années, de plus en plus d'académies dans les différentes villes françaises.

5.2. Population cible

Capital Filles s'adresse aux jeunes filles scolarisées dans des lycées relevant des politiques de la ville et/ou situés en zones rurales. Ces filles suivent toutes des sections scientifiques.

Plus spécifiquement ce programme cible :

- Les jeunes filles de filières technologiques (Secondes générale et technologique, Premières et Terminales STI2D : sciences et technologies de l'industrie et du développement durable, STMG : sciences et technologies du management et de la gestion, STL : sciences et technologies de laboratoire) et les jeunes filles de filières professionnelles (Seconde, Première, Terminale).
- Les jeunes filles de 1ère et 2ème année de BTS : brevet de technicien supérieur ou DUT

Diplôme Universitaire de Technologie en apprentissage et en licence professionnelle.

5.3. Objectifs du projet

Les objectifs du projet sont :

- Renforcer l'autonomie de décision et la confiance des jeunes filles, en elles-mêmes et en leur avenir professionnel ;
- Faire découvrir aux jeunes filles les différentes filières, notamment technologiques et industrielles ;
- Accompagner les jeunes filles dans leur choix d'orientation vers des secteurs d'activités et des métiers d'avenir, notamment dans leur région, ainsi que vers les formations qualifiantes qui y conduisent ;
- Encourager l'apprentissage ;
- Donner une image positive et accueillante des entreprises et des potentiels de leur région.

5.4. Réalisations et résultats du projet

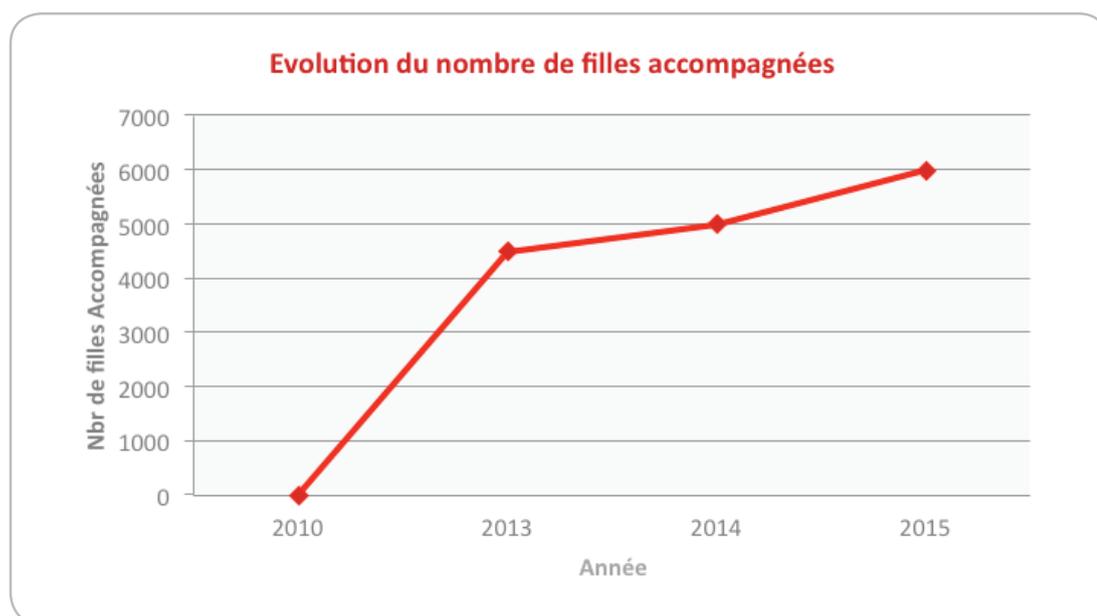
Pour atteindre ces objectifs, le projet a misé sur une méthode innovante qui est la formation ou sensibilisation de jeunes filles et leur accompagnement par des femmes issues du milieu professionnel. En effet il a privilégié le contact direct des jeunes filles au monde de l'entreprise. Le projet englobe deux types d'activité, on a, d'une part, les ateliers collectifs (formations et sensibilisations assurées par les enseignants et des femmes

travaillant en entreprises) animés au sein des lycées et académies partenaires. Ces ateliers s'adressent aux filles scolarisées en seconde, première et terminale. Ceci leur permet de prendre connaissance du panel d'activités, de métiers et de filaires de formation qui s'offrent à elles ; en misant sur la découverte des entreprises de la région et des métiers d'avenir, le statut des femmes dans l'entreprise, la formation en alternance, le fonctionnement d'une entreprise et le développement de la confiance en soi. Pour les élèves de première et deuxième année de BTS et de DUT en plus de ce qui a été précédemment cité, les ateliers collectifs visent à les aider dans leur recherche d'emploi ou dans le fait d'envisager de poursuivre leurs études.

D'autre part, on a le volet accompagnement dans le projet de vie professionnel, qui s'adresse spécialement aux élèves de terminales scientifiques et techniques et de deuxièmes années de BTS et de DUT.

L'accompagnement se base sur la méthode de marrainage. Chaque fille participant au projet se voit attribuer une marraine professionnelle des entreprises. Une relation privilégiée, reposant sur le dialogue et l'expression des besoins et envies, lie les deux personnes. Celle-ci diffère d'un duo à un autre selon les attentes de la filleule, de l'agenda de la marraine et aussi du tempérament de chacune.

Depuis son lancement les résultats du projet ont connu une évolution exponentielle, évoluant d'une année à l'autre. En effet le nombre de bénéficiaires est passé de 4500 en 2013 à 6000 en 2015 comme le montre le graphique suivant :



Le nombre de partenaires a aussi augmenté au fil des ans en passant de 8 entreprises partenaires, l'année de la création en 2011, à 15 partenaires et 54 entreprises et institutions

associées en 2018. C'est aussi le cas des académies qui ont ouvert leurs portes à ce projet. Il y a eu ainsi durant l'année scolaire 2017-2018 :



54 MEMBRES ASSOCIES EN REGIONS

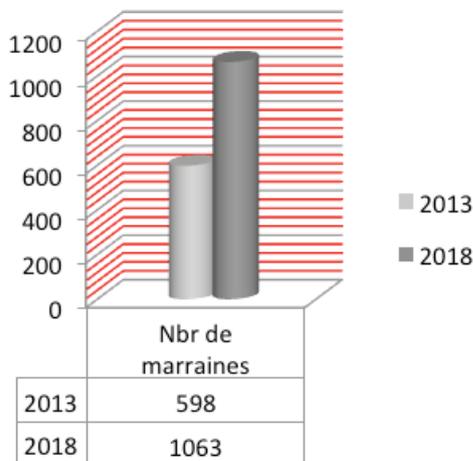
APRR, AREA, ATOS Grenoble, Aubert & Duval, BPO Rennes, Cermex, CCI Côte d'Or, CCI Puy-de-Dôme, Dalka, Entrepreneurs & Territoires, Eurotunnel, Kelles'Energies, KELIOS Dijon, KELIOS, Rennes, Latécoère, Legrand, Limagrain, MEDEF, Haute-Garonne, SEB, SPIEEst, Rennes Métropole, SNCF Clermont-Ferrand, VEOLIA...

PARTENAIRES INSTITUTIONNELS

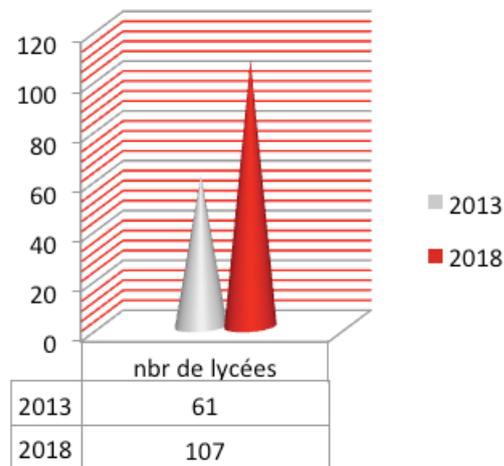


Le graphique suivant représente l'évolution du nombre de lycées et instituts de formations partenaire et le nombre de marraines entre 2013 et 2015 :

Evolution du nombre de marraines



Evolution du nombre de lycées et centres



Fort de ces acquis, le projet évolue de jour en jour. En 2017 des ateliers de coaching à l'oral des jeunes filles de première ont été ajoutés aux autres ateliers proposés.

Par ailleurs, on note que l'association poursuit son développement en Roumanie. Elle a signé en décembre 2017, une convention de partenariat entre le ministère de l'éducation nationale, l'ambassade de France en Roumanie, la CCI Française en Roumanie et 8 entreprises partenaires (NOKIA, Atos, Carrefour, Engie, Expur, L'Oréal, Orange et SODEXO)

5.5. Leçons à retenir

Pour pouvoir agir efficacement et en profondeur sur l'entrepreneuriat féminin et le rôle de la femme dans l'entreprise et dans la société, il est important de s'adresser aux jeunes filles pour les orienter et les aider à se défaire des chaînes imposées par certains stéréotypes. Elles gagnent ainsi en confiance et osent plus entreprendre.

Ce projet serait très intéressant pour le grand Maghreb car il ne nécessite pas beaucoup de moyens financiers, mais un investissement en temps. Le seul défi serait de convaincre les ministères.

6.

Women for growth / femmes pour la croissance

6.1. Présentation

Projet financé par l'US Department of State's Office for Global Women's Issues, et mis en place par l'Organisation Internationale de Travail (OIT). Son objectif global est d'appuyer le développement de l'entrepreneuriat féminin, afin de réduire l'écart hommes-femmes en termes d'emploi et d'insertion économique.

Ce projet a duré 18 mois (2016) au Maroc et en Algérie.

6.2. Objectif du projet

L'objectif spécifique de « femmes pour la croissance » est de soutenir les principaux prestataires de services financiers et non-financiers dans les deux pays.

Les objectifs spécifiques ont été représentés en 4 niveaux d'intervention :

- Objectif META: sensibilisation et vulgarisation sur les services offerts et les opportunités existantes pour des entreprises dirigées par des femmes ;
- Objectif MACRO : analyse de l'environnement pour le développement de la Femme et des chaînes de valeurs sensibles au genre ;
- Objectif MESO : adaptation et enrichissement des produits et services ;

● Objectif MICRO: formation et suivi des femmes en création et gestion d'entreprises (GET AHEAD, GERME.).

6.3. Résultats du projet

Les résultats par objectif et par pays sont résumés comme suit :

Les réalisations en termes de sensibilisation et vulgarisation sur les services offerts et les opportunités existantes pour des entreprises dirigées par des femmes (Objectif META) :

● 14 journaux et agences d'information ont écrit des articles sur les prestations de services aux femmes entrepreneurs et Women for Growth. Le rayonnement et la sensibilisation cumulés de ces derniers peuvent être estimés à 30000 au Maroc et 40000 en Algérie ;

● 200 femmes des régions Casablanca-Rabat et de 8 prestataires de services ont participé à la journée de sensibilisation « WED awareness day » ;

● 1800 femmes ont pris connaissance, lors du premier Road show (tournée de présentation, organisé dans 6 Wilayas (Alger, Tizi Ouzou, Tlemcen, Ghardaïa, Tébessa et Setif), des services et opportunités liés à l'entrepreneuriat.

Les résultats en termes d'analyse de l'environnement pour le développement de la Femme et des chaînes de valeurs sensibles au genre (Objectif MACRO) :

● Une évaluation rapide du marché au Maroc a permis d'identifier le tourisme, l'artisanat, les produits du terroir et le textile comme étant des secteurs clé pour le développement de l'entrepreneuriat féminin ;

● Une évaluation rapide du marché à l'Algérie a permis d'identifier l'agriculture, l'artisanat et les services comme étant des secteurs clés pour le développement de l'entrepreneuriat féminin. L'évaluation générale de la situation socioéconomique du développement de l'entrepreneuriat féminin en Algérie a été réalisé avec le centre national de recherche CREAD.

Les résultats en termes d'adaptation et d'enrichissement des produits et services (Objectif MESO) :

● 18 prestataires de services (financiers et non financiers) ont entrepris des auto-évaluations de genre et identifié les domaines à améliorer. Ils ont tous soumis des plans d'action d'un an ;

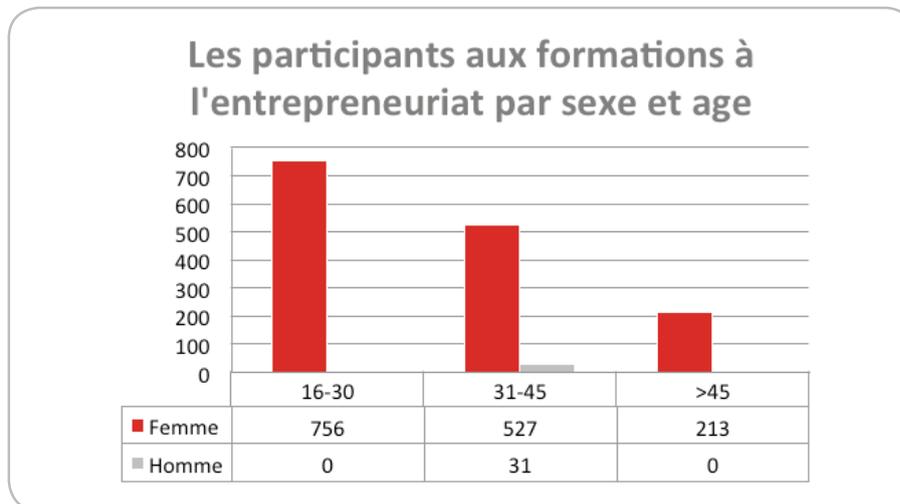
● 48 formateurs nationaux de 25 organisations formées aux programmes de formation à l'entrepreneuriat de l'ILO et sont en train d'être mentorés et évalués pour la certification de l'ILO.

Les réalisations en termes de formation et de suivi des femmes dans les domaines de création et de gestion d'entreprises (GET AHEAD, GERME.) (Objectif MICRO) :

1.496 femmes de 11 wilayas en Algérie et 3 régions au Maroc ont suivi une formation

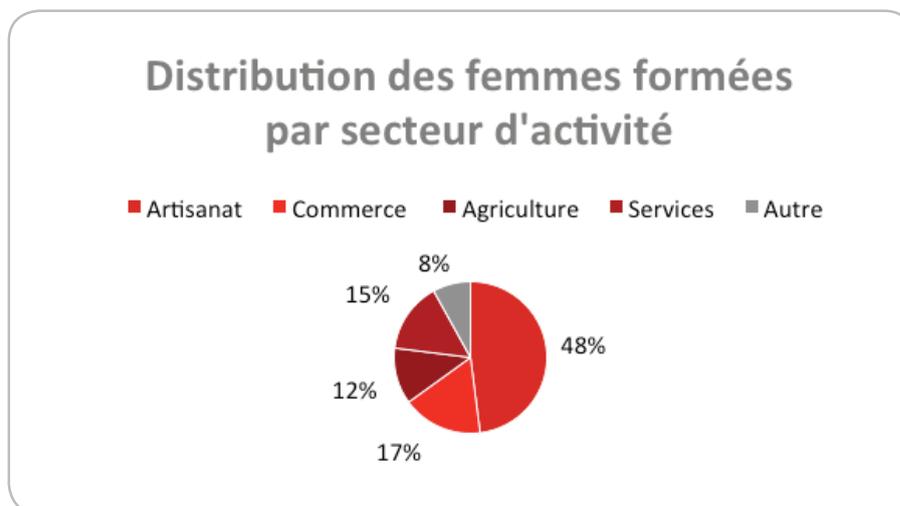
sur les bases de l'entrepreneuriat à travers 68 ateliers de formation. Ces femmes sont actuellement suivies par les formateurs.

Plusieurs actions de formation ont été réalisées et bénéficiés à 1.496 femmes de 16 ans à plus de 45 ans et à 31 hommes dont l'âge varie entre 31 et 45 ans.



Les femmes formées viennent de différents horizons : elles représentent les secteurs de

l'artisanat, du commerce, de l'agriculture, des services et bien d'autres.



6.4. Leçons à retenir

Le fait d'associer les différents organismes et structures (financiers et non financiers) de l'écosystème dès le départ en tant qu'acteurs du projet (participent aux formations et

proposent des plans d'action), facilite la réussite du projet et permet de garantir la pérennité de la démarche.

La formation des femmes sur les bases de l'entrepreneuriat, la sensibilisation et le développement des compétences des différents acteurs permet :

- Aux mentors d'assurer leurs prestations d'accompagnement et de suivi aux femmes entrepreneures d'une manière plus efficace,
- Et aux organismes financiers et non financiers de proposer des services plus adaptés.

7.

Projets Femmes artisanes de Tunisie

Dans le cadre de l'initiative spéciale pour la stabilisation économique et l'emploi des jeunes ISECO, plusieurs projets ont vu le jour par la GIZ (coopération allemande pour le développement). Parmi eux quelques-uns se sont intéressés, particulièrement aux femmes entrepreneures et ce sur tout le territoire tunisien. Dans cette partie on va présenter deux d'entre eux : Les Femmes artisanes de Kairouan et le développement d'un écosystème de tissage de tapis dans la région de Jendouba.

7.1. Premier projet : Les femmes artisanes de Kairouan (FAK)

a. Présentation du projet FAK

Le projet femmes artisanes de Kairouan, ville du centre tunisien, répond au premier champ d'action de l'initiative ISECO : la disponibilité

de prestation de service pour les créateurs d'entreprises s'est améliorée.

Ce projet a débuté en 2015. Il est le fruit d'un partenariat entre l'Union Nationale de la Femme Tunisienne de Kairouan UNFTK, le centre d'affaire de Kairouan, la chambre du commerce et de l'industrie du centre CCIC, l'office national de l'artisanat de Kairouan et la GIZ.

Pour assurer l'atteinte de ces objectifs ce dernier a été réalisé en deux phases, la première chapotée par la GIZ et la seconde par UNFTK.

b. Cible du projet FAK :

Les femmes artisanes de la région de Kairouan

c. Objectif du projet FAK

Le principal objectif du projet consiste en l'appui post-crédation en marketing d'un groupe de femmes artisanes à Kairouan (17 femmes artisanes) pour améliorer l'accès au marché et pour une meilleure commercialisation de leurs produits.

Le projet étant réalisé en deux phases avec des sous objectifs suivants :

Pour la première phase chapotée par la GIZ :

- Le suivi et l'accompagnement des promotrices dans la réalisation des activités identifiées auparavant ;
- L'appui personnalisé en matière du mix marketing: produit, prix, distribution et communication ;

● Augmenter les capacités des promotrices pour les questions marketing.

Pour la seconde phase, chapotée par l'UNFTK :

● Etude de faisabilité et création d'un groupement d'intérêt économique.

d. Les réalisations et les résultats du projet FAK

Réalisation et résultats de la Phase 1

Des ateliers de diagnostic ont été réalisés auprès de 34 femmes artisanes, pour identifier leurs besoins. Ceux-ci ont révélés un réel besoin en encadrement, en orientation et en formation. Ce qui a permis de mieux cibler

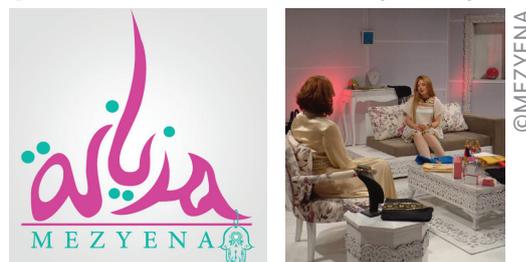
l'intervention de chaque partie intervenante afin d'en garantir l'efficacité et l'efficience.

Par la suite un accompagnement personnalisé a été fait pour élaborer leurs plans d'action marketing. Cet accompagnement personnalisé a permis de connaître les besoins spécifiques de chacune des 17 artisanes accompagnées (choisies parmi les 34). Ce qui a permis la création de 17 noms de marques ainsi que leurs chartes graphique (logo, cartes visites). Un travail sur la visibilité s'est traduit par l'élaboration et l'impression de flyers et de catalogues ainsi que la création de pages Facebook pour les bénéficiaires. Trois des 17 projets accompagnés sont illustrés dans le tableau suivant :

<https://www.facebook.com/Essia.Marzouk/>



<https://www.facebook.com/Mezyena.bijoux/>



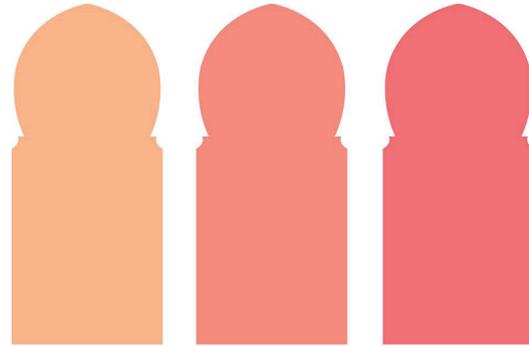
https://www.facebook.com/Chadarttoys/?ref=br_rs



● Réalisation d'un atelier de formation pour préparer les 10 artisanes sélectionnées à la participation à la foire de l'artisanat du Kram. Cette formation a allié le volet théorique au volet pratique en incluant 3 exercices de

simulation : vente au local, se vendre au grand public et vente en stand.

● Participation à la foire de l'artisanat du Kram tenue du 22 Avril au 1er Mai 2016.



© GIZ/ ISECO

FEMMES ARTISANES DE KAIROUAN

● Organisation d'un atelier de formation sur les techniques de vente.



© GIZ/ ISECO

Réalisation et résultats de la Phase 2
Des ateliers d'étude de faisabilité, de planifi-

cation stratégique du GIE et d'officialisation
de ce dernier ont été réalisés.



© GIZ/ ISECO



© GIZ/ ISECO



© GIZ/ ISECO

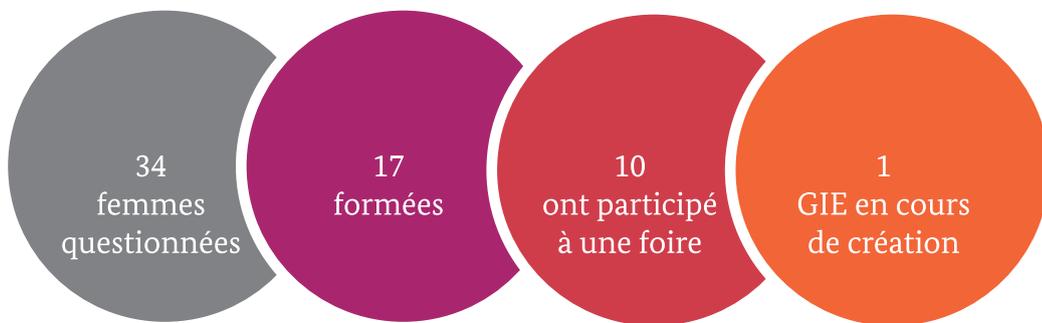


© GIZ/ ISECO

Planification stratégique de GIE et réalisation
d'un plan d'action pour l'officialisation du

groupement : statut, règlement intérieur,
stratégie... Cette phase n'est pas encore clôturée.

Les résultats du projet FAK en chiffres :



7.2. Deuxième projet : Développement d'un écosystème de tissage de tapis dans la région de Jendouba (DETTJ)

a. Présentation du projet DETTJ

Le projet consiste en la conception, le développement et la mise en œuvre d'un écosystème pérenne de tissage de tapis dans la région de Jendouba au Nord-Ouest de la Tunisie. Il a été mené sur la période du 15 avril au 31 décembre 2015. Ce projet s'est tenu sur toutes les délégations du gouvernorat de Jendouba.

Le projet a été organisé en 3 phases : diagnostic, conception et mise en œuvre.

b. Cible du projet DETTJ

Les femmes du gouvernorat de Jendouba

c. Réalisations et résultats du projet DETTJ

Le diagnostic approfondi réalisé durant la phase initiale a couvert :

- La situation de la région ;
- Son potentiel dans le domaine de l'artisanat ;
- Le soutien des structures locales à l'artisanat et à la création d'écosystème solidaire.

Ce diagnostic a permis :

- D'apprécier l'environnement socio-économique dans lequel allait évoluer le projet et ainsi définir l'approche la plus efficace ;
- D'identifier les artisanes et les femmes non encore formées au tissage ayant un potentiel intéressant et de leur permettre de prendre part au projet.

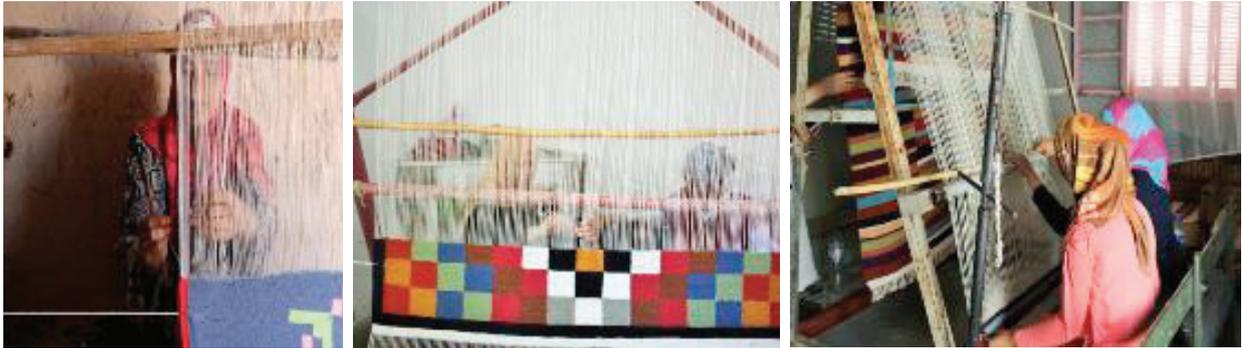
Il s'agissait dans la deuxième phase de développer un modèle économique dynamique et innovant. Cela se traduit par un système qui se veut inclusif, autonomisant, équitable pérenne et écologique qui se doit d'être porté par les communautés locales.

On a noté durant cette phase de conception et de développement, l'organisation de plusieurs formations autour de différents thèmes :

- La technique de production, qui traite du métier de tissage dans son ensemble allant des outils à utiliser aux normes de qualité en passant par la matière première et l'ergonomie de travail ;
- Les techniques de tissage, le marketing et les techniques de vente ;
- Création et design ;
- Promotion locale et internationale ;
- Les bases de la gestion d'entreprise ;

- Les risques et entraves en autres ceux liés à la pression sociale que pourrait subir ces femmes.

© GIZ/ISECO



La troisième phase, celle de la mise en œuvre, a permis de mettre en pratique les connaissances acquises lors des deux premières phases et ainsi permettre la création d'une entreprise sociale et solidaire.

La concrétisation de ce projet a été la création d'une Entreprise Sociale et Solidaire (ESS) nommée **Kolna Hirfa**. Cette entreprise regroupant 2 jeunes diplômés du supérieur et 17 artisanes formées et confirmées (actionnaires) d'Oued M' liz, Kalaa Khasba et Sakit Sidi Youssef, est basée à Tabarka et possède un point de vente dans la zone touristique.



Kolna Hirfa est allée au-delà du simple fait de vendre les produits des artisanes qui en font partie. En effet, elle a développé des conventions avec différents acteurs de l'écosystème :

- Une convention signée avec une autre coopérative de femmes artisanes à Rouhia, Ain Draham, Kesra, Bouharthma et Laroussa de sorte à pouvoir faire face en cas de grosse commande ;
- Une convention signée avec une Strat-Up en e-commerce pour avoir une boutique en ligne ;
- Une convention signée avec des PME ;
- Une convention signée avec le centre technique du tissage et du tapis (acteur de ce projet) qui se chargera d'épauler et accompagner l'écosystème à plusieurs niveaux.

Les femmes artisanes de l'ESS **Kolna Hirfa** ont de grandes ambitions, elles projettent de participer à des foires nationales et

internationales et de créer une collection spécifique à « la marque ».

7.3. Leçons à retenir

Le GIE et l'ESS sont de bonnes alternatives qui sont profitables à tout le monde. Mais pour qu'ils puissent être créés et qu'ils prospèrent dans le temps, il faut d'abord convaincre et former les personnes qui les composeront.

Il reste primordial d'aviver l'esprit d'entraide entre ses membres en les faisant travailler ensemble, comme il a été le cas pour le projet FAK lors de la participation à la foire de l'artisanat. Cela permet aussi de développer la cohésion du groupe et la confiance entre les personnes qui le forme.

Ce type d'entreprise crée une dynamique dans la région qui l'héberge. L'ESS **Kolna Hirfa** en est le parfait exemple, car elle ne s'est pas contentée de commercialiser les tapis des artisanes formées lors du projet. On y trouve aussi des produits d'autres artisanes tels que la poterie de Sajnene et bien d'autres.

A part la création de l'ESS **Kolna Hirfa**, le projet réalisé à Jendouba a permis de redorer l'image du tissage et ainsi relancer l'économie reliée à ce savoir-faire.

On constate grâce à ce type de projet que les femmes des zones rurales ont beaucoup de potentiel et un savoir-faire qui ne cherche qu'à être cultivé. Pour se faire la meilleure solution est de leurs inculquer les bases de la

gestion d'entreprise et de les sensibiliser au concept des groupements, car l'union de ces femmes et leur entraide, fera leur force. Elle leur permettra de faire perdurer et prospérer leur commerce.

8.

Empower Her

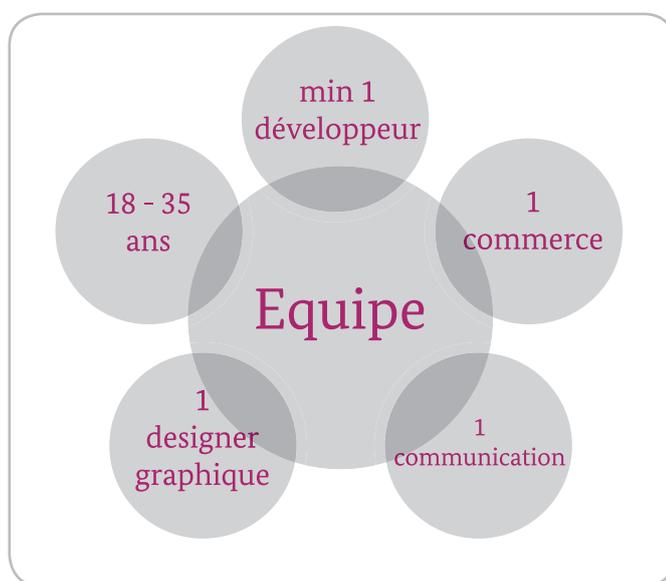
8.1. Présentation du projet Empower Her

Dans le cadre des efforts d'amélioration de l'autonomisation économique et financière de la femme tunisienne et marocaine, la Banque Mondiale lance une initiative d'aide au renforcement du pouvoir économique des femmes des régions à fort potentiel : Empower Her Hackathon.

Ce projet, qui a débuté en 2017 sur une durée de 14 mois, vise à aider les femmes des régions en les associant à des jeunes pour que ces derniers trouvent des solutions à leurs problèmes à l'aide de la technologie.

Le principe est de regrouper des jeunes bénévoles, de différentes disciplines comprenant obligatoirement le développement informatique, lors d'un événement pour faire de la programmation collaborative sur plusieurs jours. Ce concept, appelé Hackathon, est fréquemment utilisé dans le domaine de l'innovation et de la résolution de problèmes.

Les équipes de jeunes désirant participer à cet évènement devaient répondre aux exigences suivantes :



Les jeunes sélectionnés forment des équipes de travail. Ils rencontrent les femmes bénéficiaires du projet bien avant la date du hackathon pour pouvoir bien comprendre les problèmes de ces dernières ainsi que leurs attentes. Suite à cela ils commencent à travailler ensemble pour qu'ils s'habituent au travail de groupe et étudier les différentes approches de résolution des problèmes qui leur ont été exposés et ainsi assurer leur efficacité lors du hackathon de 24 heures.

Pour garantir la réussite des jeunes dans la recherche de solution, des associations opérant dans différents domaines peuvent leur apporter leur aide par des propositions des idées... qu'ils veilleront à concrétiser et traduire en une solution logicielle que les femmes voudront utiliser.

Les lauréats des hackathons bénéficient de prix tels que des stages, un mentorat ou une formation pour les aider à développer pleinement leur prototype et le tester avec de vrais utilisateurs .

8.2. Population cible du projet Empower Her

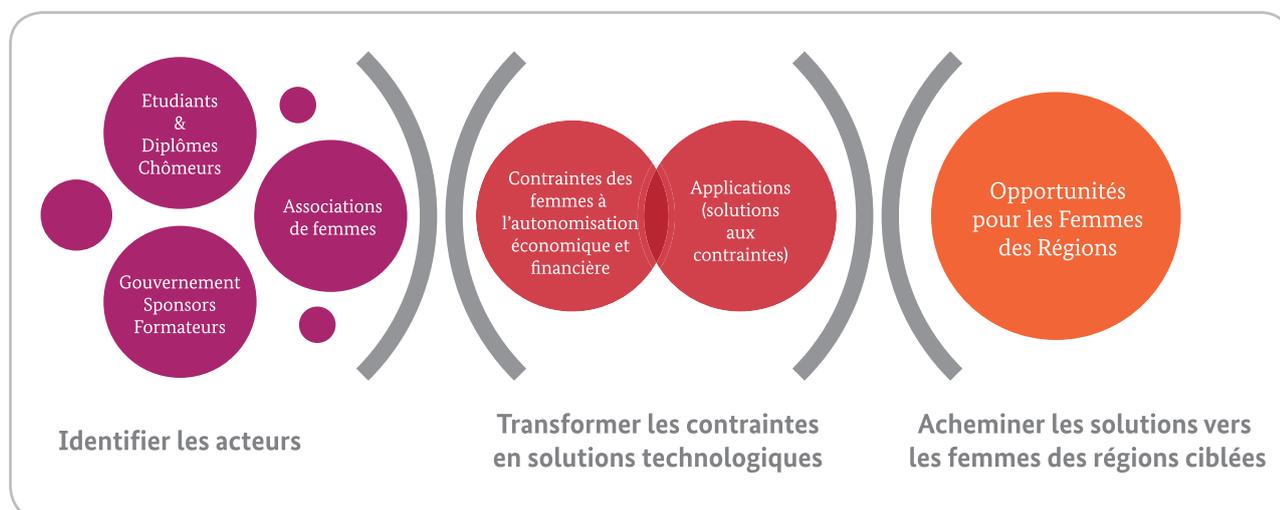
Les femmes des régions rurales de la Tunisie et du Maroc et qui disposent d'un potentiel pour travailler mais qui rencontrent des contraintes.

8.3. Objectif du projet Empower Her

- Tirer parti de la technologie et de l'intelligence des jeunes de la région et de les mettre au service de l'autonomisation économique des femmes ;

• Mettre les jeunes et la technologie au service de ces femmes pour innover et développer des applications et des solutions technologiques

qui contribueraient à pallier les contraintes auxquelles ces femmes font face.



8.4. Réalisations et résultats du projet Empower Her

Le projet s'est déroulé pratiquement de la même manière dans les deux pays. Seul le nombre hackathon organisé diffère.



Au Maroc :

Empower her a visé trois principales régions :

Nord : Larache, Ksar LeKbir, Tetouen, Chefchaouen.

Centre : Khenifra, Zaida, Aoufous, Tinghir.

Sud : Goulemim, Sidi ifni, Bouzakarne, Taghajijt.

La journée d'ouverture a eu lieu à Rabat le 24 février 2017 et Le Hackathon qui a duré 24 heures a eu lieu le 18 Mars 2017.

En Tunisie :

Les régions tunisiennes ont été classées en 4 zones pour ce projet :

Zone 1 : Tunis, Nabeul, Zaghouan, Bizerte. Le Hackathon régional s'est tenu à Tunis.

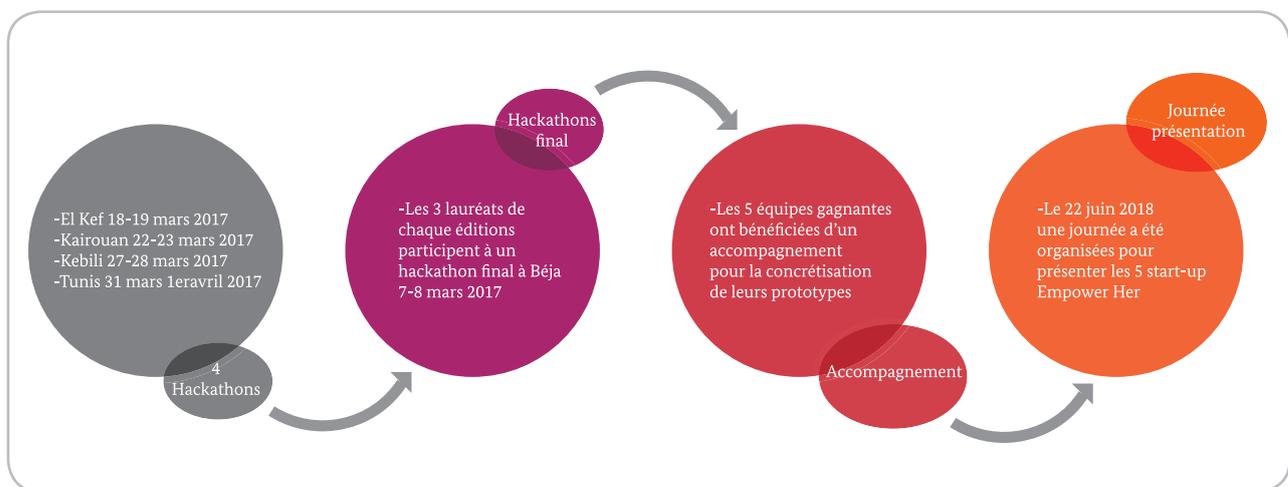
Zone 2 : Jendouba, Beja, Kef, Siliana. Le Hackathon régional s'est tenu au Kef.

Zone 3 : Kairouan, Sidi Bouzid, Gafsa, Tozeur,

Kasserine. Le Hackathon régional s'est tenu à Kairouan.

Zone 4 : Gabes, Médenine, Tataouine, Kebili. Le Hackathon régional s'est tenu à Kebili.

L'atelier de lancement a eu lieu le 11 mars 2017 à Kairouan. Les différentes autres étapes du projet sont résumées dans le schéma suivant :



8.5. Leçons à retenir

Ce genre de projet permet de faire d'une pierre deux coups. En effet, en plus d'avoir aidé les femmes des régions ciblées à résoudre leurs problèmes, il a permis à des jeunes, dont la plupart sont diplômés au chômage, de reprendre une activité et de montrer leurs aptitudes et leurs compétences.

Le projet a permis par la même occasion de mettre la technologie au service des femmes dans les régions. Les applications réalisées ont un double avantage. Elles sont à la fois faciles d'utilisation et de ce fait à la portée de ces femmes et adaptées à leurs besoins.

VII. Synthèse des bonnes pratiques et des leçons apprises de l'expérience internationale :

Cette partie sera consacrée à la synthèse des leçons à retenir ressorties de l'ensemble des bonnes pratiques (BP) présentées dans ce document. Elle permettra aussi d'indiquer les BP voire les outils et méthodes qu'on pourrait dupliquer dans la région du PFM à savoir l'Algérie, le Maroc et la Tunisie. Ces propositions pourraient être considérées comme recommandations concrètes, applicables au niveau opérationnel dans le cadre des projets et programmes des secteurs de l'emploi et de l'entrepreneuriat féminin.

1.

Faire preuve d'une volonté politique d'institutionnaliser l'égalité entre les sexes

L'importance de la volonté politique et la bonne synergie des parties prenantes trouve son illustration dans l'expérience du programme de promotion du Développement Economique Durable/DEVED en Algérie et de celle du programme d'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans le secteur de l'administration publique au Maroc . Ces deux programmes ont procédé à l'établissement de

structures de coordination et d'apprentissage pour garantir que l'approche genre soit intégrée dans tous les programmes mis en place.

La création de structures de coordination est significative dans la prise en charge institutionnelle de l'égalité entre les sexes. La désignation d'une structure responsable dédiée, dans les organigrammes des établissements, représentera une garantie de la pérennité du processus.

Cependant, l'élaboration d'un programme d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes ne peut se faire sans planification et sans la participation active de tous les acteurs concernés. Il s'agit de créer un environnement favorable aux initiatives entrepreneuriales féminines. Un environnement favorable à travers une offre d'emploi équitable (poste, rémunérations et conditions d'emploi) couplée d'une offre de prestations de services complète et adaptée pour les femmes entrepreneures.

C'est ce qui explique l'importance des actions de sensibilisation et de team building à programmer dès la constitution du/des mécanisme/s organisationnel/s en charge - soit

au début du processus d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes- qui permettront de véhiculer les valeurs égalitaires et de doter leurs membres d'une vision claire et partagée sur les rôles, les missions, les tâches et les fonctions relatives à l'implantation de ce processus. La réussite de cette étape est liée, d'une part à l'intensité de l'engagement politique, d'autre part au choix du type d'action correspondant à chaque catégorie d'interlocuteur (exemple : responsables/décideurs) de sorte à les intéresser à la thématique et les rendre disponibles.

2.

Engager le processus de changement des mentalités

2.1. Mobiliser les ressources nécessaires à la mobilisation des bénéficiaires, des décideurs et du reste des acteurs pour l'approche genre

Mobiliser les ressources nécessaires permettant d'assurer les actions de sensibilisation adaptées, auprès des femmes, des hommes, des décideurs et des acteurs clés afin de garantir une bonne prise de conscience de l'ensemble des acteurs.

Les facteurs socioculturels et les stéréotypes sexistes, limitent l'accès des femmes aux opportunités économiques et fragilisent ainsi leurs conditions socioéconomiques. Afin de

les contourner, la culture, notamment l'art et la créativité, offrent un espace unique dans lequel les rôles sexués et les normes sociales sont constamment interrogés, remis en question, mais aussi renforcés et réinventés. Ce sont des canaux à travers lesquels on peut exposer des aperçus et des suggestions de transformation des rôles sexués et d'instauration d'une plus grande égalité entre hommes et femmes.

Le programme EconoWin intègre le cinéma dans sa composante « ANA HUNNA » pour transmettre les codes d'égalité entre les sexes qui font évoluer les mentalités et les pratiques sociales et luttent contre les stéréotypes de genre qui freinent l'insertion des femmes dans la vie active. C'est un investissement réalisé en faveur de l'égalité, considérant le potentiel de changement qu'il apporte en faveur de la réduction des disparités liées au genre et l'exemplarité qu'il incarne en mettant la culture au service de l'émancipation des femmes et de l'emploi féminin plus particulièrement.

La médiatisation de la thématique, joue un rôle important dans l'information et la sensibilisation à grande échelle. Les médias touchent un public large et on le pouvoir de permettre un meilleur ancrage (plusieurs formes, plusieurs fois, à des moments différents) et à le soutenir dans le temps.

2.2. Impliquer l'ensemble des acteurs dans une démarche participative

Les étapes de diagnostic, d'études et d'analyse de l'existant doivent être basés sur une démarche participative, multidimensionnelle, et fédératrice afin d'installer les conditions d'appropriation de la thématique et de la durabilité du processus de changement. Les chances de réussite de ce genre d'initiative appelant à un changement culturel conséquent, consiste en l'adoption d'une démarche participative qui favorise l'implication de l'ensemble des groupes et communautés concernés (ONG, écoles, entreprises et autres). En effet, les changements de mentalités doivent faire l'objet d'un engagement basé sur une reconnaissance des faits et une prise de conscience.

L'expérience du Women for Growth nous reconforte davantage dans cette constatation puisqu'on souligne, encore une fois, l'intérêt d'associer les différents organismes et structures de l'écosystème dès le départ en tant qu'acteurs pour garantir la réussite et la pérennité de la démarche.

2.3. Défis et rôles à jouer par les femmes

Pour dépasser les stéréotypes sexistes, les femmes ont une responsabilité triple :

- Réussir à se défaire des chaînes imposées par certains stéréotypes grâce à la formation

et la sensibilisation. Comprendre leurs droits à l'égalité des sexes et les possibilités qui s'offrent à elles. Gagner en confiance, se construire et oser entreprendre ;

- Convaincre leurs époux de l'importance de leur participation en tant qu'acteur économique sur la situation socio-économique de la famille et l'amélioration de leurs conditions de vie ;

- Instaurer l'égalité des sexes pour élever leurs enfants. En effet éduquer ses enfants dans un esprit égalitaire et non sexiste, dans le respect mutuel, dès leurs plus jeunes âges, aiderait aussi bien les filles que les garçons à dépasser les stéréotypes sexistes.

3.

Appuyer les jeunes filles à travers le mentorat assuré par des professionnelles marraines de jeunes filles

Il s'agit de la mise à disposition, par les entreprises privées, de marraines au service de l'orientation professionnelle des jeunes femmes afin de déconstruire les stéréotypes de genre sur les métiers

L'orientation scolaire et professionnelle est fortement influencée par le sexe. Les filles continuent de privilégier et s'orienter vers les programmes scolaires et les professions traditionnellement féminines.

L'intégration des femmes dans un monde professionnel dédié traditionnellement aux hommes nécessite des services de mentorat des entreprises privées dans l'orientation scolaire pour accompagner durablement les jeunes filles dans la construction de leurs projets professionnels.

Les professionnelles, femmes-mentors (marraines), offrent à ces filles des exemples différents de parcours féminins en entreprise. Elles aideront à déconstruire les stéréotypes sexistes que connaissent ces métiers et à offrir aux jeunes filles des modèles inspirants pour bâtir leur avenir professionnel. Les marraines devront accompagner les jeunes filles du secondaire jusqu'à leur entrée dans le monde du travail car la formulation d'un projet scolaire et professionnel est un processus long et variable qui met en acte de nombreuses scènes et de nombreux acteurs.

Cet accompagnement se fait à travers l'instauration d'un dialogue permanent avec ces jeunes filles ainsi que l'offre d'opportunités de stages voire l'opportunité de construire un réseau professionnel dès l'école.

4.

Préparer une offre financière adéquate, complétée par un accompagnement et un suivi des femmes entrepreneures : La microfinance comme moyen permettant de promouvoir l'entrepreneuriat féminin

Le principal frein pour le développement des activités féminines a été pendant longtemps, en plus de la difficulté à trouver un emploi en tant que salarié, celui du financement de leurs projets. N'ayant pas de garanties à proposer au système financier classique, elles n'y avaient simplement pas accès.

La microfinance permet aux femmes d'améliorer considérablement leur revenu. Cela se traduit par un important développement des activités génératrices de revenu (AGR) portées par les femmes, et par la promotion de l'auto-emploi et l'entrepreneuriat féminin en introduisant des services d'accompagnement, à savoir, la formation, le conseil et l'encadrement des femmes bénéficiaires des services de microcrédits.

Pour enclencher un processus d'autonomisation des femmes, les microcrédits doivent être accompagnés d'actions sociales et politiques. Un dispositif d'accompagnement qui permettrait aux femmes bénéficiaires des microcrédits d'accéder à un ensemble de services d'appui non-financiers.

Ces services devraient principalement contribuer au développement de l'activité économique de ces femmes (par des formations et des appuis à la commercialisation et aux approvisionnements) et leur apporter des formations de base (telles que l'alphabétisation, et le développement de l'estime de soi...) et les accompagner pour subvenir à leurs besoins sociaux (en matière de santé, d'éducation, de protection sociale). Ils doivent également intégrer des mesures de développement de leadership chez ces femmes.

Enfin, les institutions de microfinances, dont la mission principale est de se porter garantes auprès des institutions financières traditionnelles pour l'obtention de grands prêts, constituent une innovation, car leur ambition dépasse la volonté de faire sortir ces femmes ainsi que leur famille de la situation de précarité sociale. Elles visent principalement à contribuer au succès des femmes faisant preuve d'esprit d'entreprise ou disposant de fortes aptitudes entrepreneuriales.

Les services financiers islamiques proposés dans le cadre du DEVED offrent un bon exemple d'adéquation du service financier offert aux conditions culturelles et religieuses dans lesquelles vivent ces femmes, ce qui les encourage à demander des prêts.

5.

Encourager les réseautages, partenariat et mise en groupe

Le partenariat entre ministères, entreprises et l'association « capital fille » a permis de réussir le pari en France. L'expérience continue d'évoluer et représente un bon exemple à suivre pour les trois pays du Maghreb.

L'expérience de mise en réseau, réalisée dans le cadre du projet Empower Her, a donné l'occasion à des jeunes bénévoles de proposer de nouvelles applications correspondant aux besoins des femmes entrepreneures et à leur capacité d'utilisation. Ceci a permis, d'une part, de résoudre des difficultés rencontrées par ces femmes en les rapprochant des nouvelles technologies jusqu'alors inaccessibles voir impensables, d'autre part, de permettre à des jeunes principalement chômeurs de montrer leur savoir faire. L'expérience réalisée dans deux pays parmi les trois concernées par le PFM peut être reproduites aussi bien dans le troisième pays que dans d'autres zones des deux premiers.

Travailler en groupes ou en partenariat permet d'aviver l'esprit d'entraide entre ses membres. Travailler ensemble par la création d'un GIE (groupement d'intérêt économique) ou par la constitution d'une ESS (entreprise sociale solidaire) est profitable à la fois pour les membres et la localité puisque cela permet d'y créer une dynamique créatrice de

valeur. L'expérience liée au projet des femmes artisanes de Kairouan et de Jendouba et particulièrement pour Kolna Hirfa a redoré l'image du tissage à Jendouba et à reconnaître ce savoir-faire pour créer de la valeur.

En réalité les femmes des zones rurales regorgent de potentiel et de savoir-faire. Elles demandent à être formées, encadrées et accompagnées pour évoluer ensemble et créer de la valeur.

Le plus grand challenge reste de convaincre ses femmes entrepreneurs de collaborer avec ses semblables pour le bien de tous puisqu'elles auraient du mal si elles travaillaient séparément à trouver les marchés, à garantir une production en série dans les délais et à assurer un approvisionnement convenable.



.....

Annexes

.....

VIII. Références bibliographiques et liens internet

RAPPORT DE RECHERCHE :

● MOISSERON, Jean-Yves. CHABBERT Pauline. DE LA CRUZ, Pauline. GILLOT, Gaëlle. DE FACCI, Damiano. KATEB, Kamel. GROppo, Charlotte. GUERIN, France. L'accès et le maintien des femmes à l'emploi de qualité au Maroc, en Tunisie et en Turquie. Notes Techniques [en ligne], -2017. AFD.

Disponible sur : www.afd.fr/sites/afd/files/imported-files/32-notes-techniques.pdf

ARTICLES / RAPPORTS

● Algérie Presse Service : Le nombre des femmes d'affaires demeure faible en Algérie, [en ligne], 2018 Disponible sur : <http://www.aps.dz/economie/70869-le-nombre-des-femmes-d-affaires-demeure-faible-en-al>

● Annie FOUQUET : « Travail, Emploi, Employabilité » - lettre 52 du centre d'étude de l'emploi, avril 1998.

● Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE), Auto-Saisine n° 8, Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique, 2012.

● Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE), Auto-Saisine n° 18, Les discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique : réalités et recommandations, 2014.

● Conseil National Economique et Social en Algérie : Femme et marché du travail, Avril, 2005

● DERRIEN, Jean-Maurice. XIRAN, Daniel. CANA, André. Systèmes d'inspection du travail et politiques de formation des inspecteurs, 1993. Disponible sur : <http://www.inspection-du-travail-sud-travail-affaires-sociales.fr/rapports-du-bit/rapports-du-bit/1993-rapport-bit-inspection-et-formation/>

● Document de la banque européenne pour la reconstruction et le développement (EBRD) : Stratégie pour la promotion de l'égalité des genres 2016-2020.

● FOUQUET, Annie : Travail, Emploi, Employabilité, Centre d'Etudes de l'Emploi, [en ligne] l, N°52, avril 1998.

-
- Haut-Commissariat au Plan (HCP)HCP, Maroc décembre 2013 : Femmes marocaines et marché du travail - caractéristiques et évolution, décembre 2013
 - Haut-Commissariat au Plan (HCP) Maroc : L'enquête Nationale sur l'emploi du temps au Maroc, 2011/2012. Disponible sur : <https://www.hcp.ma/file/160329/>
 - Institut National de la Statistique (INS) : Enquête micro-entreprises, 2012.
 - Institut National de la Statistique (INS) : Rapport National Genre, Tunisie INS, 2015.
 - Ministère de l'emploi et de la sécurité sociale en Algérie : Présentation du système de sécurité sociale algérien, 2010. Disponible sur : www.conselho.saude.gov.br/cm/docs/presentation_securite_sociale_algerie.pdf.
 - Ministère de l'emploi et des affaires sociales au Maroc : Etude pour améliorer la connaissance selon le genre du système de protection sociale, 2014. Disponible sur : <http://www.emploi.gov.ma/attachments/article/410/RAPPORT%20SUR%20DES%20ETUDES%20RECENTES.pdf>
 - Ministère de la femme, de la famille et de l'enfant en Tunisie : Travail des femmes en milieu rural et leur accès à la protection sociale, 2016. Disponible sur : http://www.femmes.gov.tn/wp-content/uploads/2017/07/Presentation_Strategie_FR_2017-2020.pdf
 - Nations Unies (HCDH) : Déclaration Universelle des droits de l'Homme. Disponible sur : http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/frn.pdf
 - Nations Unies : Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Disponible sur : <http://www.unhcr.org/fr/4b151cbae.pdf>
 - Nations Unies : Objectifs du Millénaire pour le développement- 2010. Disponible sur : <http://www.un.org/fr/millenniumgoals/pdf/report2010.pdf>.
 - Nations Unies. Commission économique pour l'Afrique- Bureau Afrique du Nord : Etude régionale sur « L'accès inégal au financement maintient les femmes rurales dans la précarité en Afrique du Nord ». Disponible sur : www.uneca.org/sites/default/files/PublicationFiles/femme_rurale_fr.pdf
 - Office National des Statistiques (ONS Algérie) : Enquête sur l'emploi du temps en Algérie , 2012. Disponible sur : www.ons.dz/img/pdf/rapport_enet_2012_fran_2_.pdf
 - Office National des Statistiques (ONS Algérie) : Rapport de l'Office National des Statistiques publié en avril 2017- Algérie.
 - Organisation des Nations Unies pour le Développement (ONUDI) : Promouvoir

l'autonomisation des femmes pour un développement industriel inclusif et durable dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord, 2017.

● Organisation National du Travail (OIT) : Rapport mondial sur les salaires 2014 / 2015 : salaires et inégalités de revenus, 2015. Disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_343029.pdf Ministère de l'Economie et des Finances : Rapport sur le budget Genre, 2013. Disponible sur : https://www.finances.gov.ma/Docs/2012/db/3455_genre_fr.pdf

● Organisation National du Travail OIT : Rapport de la Commission de mise en valeur des ressources humaines - 2000. Disponible sur : <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc88/com-humd.htm>

● Organisation National du Travail OIT : Développement de l'entrepreneuriat féminin, 2016. Disponible sur : https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_183754/lang--fr/index.htm

● Organisation National du Travail OIT : L'égalité entre hommes et femmes ou égalité des genres. Disponible sur : <http://www.ilo.org/public/french/gender.htm>

● Organisation National du Travail OIT : Développement de l'entrepreneuriat féminin, 2016.

● Organisation National du Travail OIT : Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances pour les femmes, 2017.

● Organisation National du Travail OIT : Evaluation du développement de l'entrepreneuriat féminin au Maroc, 2016.

● Organisation National du Travail OIT : Evaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin en Algérie, 2017.

● Organisation National du Travail OIT : Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012. Disponible sur : http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_INSTRUMENT_ID:3065524

● Organisation National du Travail OIT : L'évaluation du développement de l'entrepreneuriat féminin en Tunisie : résultats et recommandations, 2015.

● Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) et Ministère du développement, de l'investissement et de la coopération internationale : Etude Stratégique sur l'Économie Sociale et Solidaire en Tunisie, 2017.

● Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) : Innovative approaches to promoting women's economic empowerment, 2008.

● Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) : Rapport sur le développement humain, 2014. Disponible sur : www.ht.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/HDR/2014HDR/HDR-2014-French.pdf

● Rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE): Inégalités hommes-femmes, il est temps d'agir, 2012

● Rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) : Inégalités hommes-femmes, il est temps d'agir, décembre 2017.

● Union Européenne : Rapport « Profil Genre de la Tunisie » préparé dans le cadre de la « mission d'identification d'un programme de promotion de l'égalité homme femme en Tunisie » financé par l'Union », 2014.

1.

SITES INTERNET :

● Association pour les droits de la femme et le développement (AWID) : L'accès aux ressources et leur contrôle [en ligne].

Disponible sur : <http://www.forum.awid.org/forum12/fr/6585-2/l%E2%80%99acc%C3%A9s-aux-ressources-et-leur-contr%C3%B4le/>

● Centre National des Droits de l'Homme (CNDH) : Etat de l'égalité et de la parité au Maroc, 2015. [En ligne]

Disponible sur : https://www.cndh.ma/sites/default/files/cndh_-_r.e_web_-_parite_egalite_fr_-.pdf

● Les echos: L'égalité des sexes, facteur de croissance ,15/06/2017. Disponible sur: www.les-echos.fr

2.

OUVRAGES :

● LUBOYA, David : Le microcrédit et sa gestion une mission sociale de lutter contre la pauvreté pour une paix durable – EBIC PRESS 2010.

● GAUSSEL Marie : L'éducation des filles et des garçons : paradoxes et inégalités. Dossier de veille de l'IFÉ, n°112,2016.

● LÖFSTRÖM, A., Gender Equality, Economic Growth, and Employment. Stockholm, Swedish Ministry of Integration and GenderEquality,2009.

● CHICHA, Marie-Thérèse - : Inégalités de genre et pratiques d'entreprise au Maroc.2013

Disponible sur : <https://www.ceetum.umontreal.ca/en/.../inegalites-de-genrenbspet-pratiques-dentreprise/>

-
- OTOBE, Naoko : Egalité hommes-femmes et emploi. Disponible sur : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_141310.pdf

 - LE FEUVRE, Nicky : Travail et emploi des femmes en Europe, Université de Toulouse-Le Mirail (France)- module européen dans le cadre du Projet Socrates, 1997. Disponible sur : <http://www.helsinki.fi/science/xantippa/wef/wef22.html>

 - TOBIN, Steven: Quelles sont les causes des inégalités hommes-femmes sur le marché du travail?, 2017). Disponible sur: www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_566926/lang--fr/index.htm





دعم النساء في سنّ مبكرة (الفتيات) لتقويض القوالب النمطية الجنسية المتعلقة بالحرف من خلال:

- الإحاطة التي تؤمنها المهنيّات اللواتي يلعبن أدوار الآباء والأمهات منذ التوجيه المدرسي ؛
- إقامة حوار مع الفتيات الصغيرات اليافعات ؛
- توفير فرص التربص والتدريب لبناء شبكة علاقات مهنية .

إعداد عرض مالي ملائم تعضده مرافقة ومتابعة لصاحبات الأعمال. تحسين العرض المالي حتّى يتسنى:

- السماح للنساء اللاتي ليس لديهن ضمانات من تمويل مشاريعهن دون الوقوع في التبعية ؛
- تقديم خدمات مرافقة ، على غرار التدريب والاستشارة وتأطير النساء المستفيدات من خدمات القروض الصغرى ؛
- تفعيل عملية التمكين النسائيّ مصحوبة بإجراءات اجتماعية وسياسية:

-إرساء آليات مرافقة تسمح للنساء المستفيدات من الحصول على القروض الصغيرة والتمتع بمجموعة من خدمات الدعم غير المالية (التدريب والدعم التسويقي والتسويق التزويد تقدير الذات والقيادة) ؛

- تمكين النساء اللواتي لديهن مهارات ريادية أو مهارات ريادية قوية في- الحصول على التمويل من خلال تدخل مؤسسات التمويل الأصغر ، التي تتمثل مهمتها الرئيسية في العمل كضامن لدى المؤسسات المالية التقليدية للحصول على قروض كبيرة ؛

- إتاحة النفاذ إلى الخدمات المالية الإسلامية كتلك المقدمة في إطار برنامج DEVED، والتي تمثّل

مثالاً جيداً لمدى تلاؤم الخدمات المالية الموفرة مع الظروف الثقافيّة والدينيّة التي تعيش فيها النساء المستفيدات.

تشجيع التشبيك والتجميع من خلال:

- اقتراح تطبيقات جديدة تتوافق مع احتياجات صاحبات الأعمال وقدراتهن على استخدامها لتجاوز الصعوبات التي تواجهها هؤلاء النساء عن طريق تقريهن إلى التكنولوجيات الجديدة ؛
- تشجيع العمل في مجموعات أو في شراكة لتكريس روح التعاون المتبادل بين أعضائها ؛

● العمل الجماعي من خلال إنشاء (EIG) مجموعات مصالح اقتصادية) أو تشكيل ESS (مؤسسات اجتماعية تضامنية)، أمر مفيد للأعضاء ؛

- تشجيع النساء صاحبات الأعمال على التعاون مع نظيراتهن لفائدة الجميع ، لمواجهة مصاعب العثور على الأسواق ، ولضمان إنتاج وافر وإمدادات كافية في الأجال المناسبة.

الممارسات الجيدة والدروس المستفادة من التجارب الدولية

تم تحديد العديد من الممارسات الجيدة في هذا المجال لتحديد الدروس المستفادة وكذلك الأدوات والأساليب التي ينبغي نقلها وتطبيقها في المنطقة ونعني الجزائر والمغرب وتونس. ويمكن اعتبار هذه المقترحات توصيات عملية وقابلة للإجراء في إطار مشاريع وبرامج قطاعات التشغيل وريادة الأعمال النسائية

1

إثبات إرادة سياسية لمأسسة المساواة بين النوعين وذلك مثلا من خلال:

● إنشاء هياكل للتنسيق والتعلم لضمان إدماج المقاربة الجندرية الجنسانية في جميع البرامج-الموضوعة. وبالفعل، فإن إنشاء هياكل التنسيق أمر دال على الرعاية المؤسسية للمساواة بين النوعين. وإن تعيين هيكل مسؤول معني، في المخططات التنظيمية للمنشآت هو ضمان لاستدامة العملية؛

● تهيئة بيئة ملائمة للمبادرات الريادية النسائية عبر عروض عمل متكافئة (مناصب،- أجور وظروف عمل... وعروض خدمات شاملة ومناسبة للنساء رائدات الأعمال؛

● الشروع في تغيير العقلية. هذا المسار يحتاج لانطلاقه إلى التزام قائم على.

2

الاعتراف بالوقائع والإقرار بها ويقتضي صحوه وذلك بـ:

● تشريك جميع الفاعلين في تمشٍ تشاركي من خلال أنشطة توعوية وتخطيط وتنفيذ تنهض بها فرق عمل في إطار برنامج مدروس، وذلك بمجرد إنشاء الآليات التنظيمية المختصة التي تمكن من نقل قيم المساواة وتمكين أعضائها من رؤية واضحة

ومشتركة حول الأدوار والمهام والوظائف والأنشطة المتعلقة بتركيز هذا المسار؛

- الثقافة، (بما في ذلك الفن والإبداع)، والتي توفر فضاء فريدا تُتاح فيه مساءلة الأدوار النمطية والضوابط الاجتماعية الخاصة بالجنسين ومراجعتها، بل ويتم تطويرها وإعادة ابتكارها: تمرير قوانين المساواة بين النوعين لتطوير العقلية والممارسات الاجتماعية ومحاربة القوالب الجاهزة الجنسانية التي تعطل اندماج المرأة في الحياة العملية؛

- التغطية الإعلامية للموضوع التي تلعب دورا هاما في الإخبار والتوعية على نطاق واسع. تصل وسائل الإعلام إلى جمهور واسع وهي ذات قدرة على ترسيخ الوعي وشدّ الجماهير.

3

تشجيع النساء على الاضطلاع بأدوارهن ورفع التحديات لتجاوز القوالب النمطية الجنسية وذلك بـ:

● التخلص من القيود التي تفرضها بعض القوالب النمطية عن طريق التدريب والتوعية.

● فهم حقوقهن في المساواة بين النوعين والوعي بالفرص المتاحة لهن.

● الثقة في إمكاناتهن، و القدرة على بناء الذات وتقديرها والجرأة على الفعل والمبادرة؛

● إقناع أزواجهن بأهمية مشاركتهن كفاعلات اقتصاديات في الوضعية الاجتماعية للأسرة الاقتصادية وتحسين ظروف معيشتهن

● إرساء المساواة بين النوعين لتربية الأبناء على مبادئ المساواة والتكافؤ بين النوعين لا على التمييز الجنسي، وذلك في كنف الاحترام المتبادل من النشأة، لمساعدتهم على تخطي القوالب النمطية التي ابتدعها المجتمع.

مبادرات القطاع العام في البلدان الثلاثة

قد وُضعت استراتيجيات وطنية للتشغيل ومكافحة البطالة ، ولا سيما لفائدة الشباب ، غير أن التأكيد على المساواة بين النوعين لم ينعكس حقيقة في هذه الاستراتيجيات. والحقُّ أنَّه، خلال العقدين الأخيرين، انطلقت الجزائر والمغرب وتونس في وضع العديد من الإصلاحات المعيارية من أجل حماية حقوق المرأة وتنميتها. وقد أدت هذه الإصلاحات إلى إجراء تنقيحات تشريعية ووضع أطر سياسية واتخاذ تدابير قلصت من عدد القوانين التي تقيد حرية المرأة في العمل ، ومكنتها من نفاذ أفضل إلى سوق الشغل وتعزيز تمثيليتها السياسية.

ورغم ذلك، مازالت المكاسب السياسية والقانونية والمؤسسية المسجلة في مجال حقوق المرأة في البلدان الثلاثة مرتهلة ومهددة بسبب هيمنة القوالب النمطية الجنسانية التي تساهم في إضعاف أثر الإصلاحات المنجزة.

بالإضافة إلى ذلك، لم يتم تحيين نظم الضمان الاجتماعي بالقدر الكافي لمواكبة التطورات والتغيرات الاجتماعية التي شهدتها مجتمعات البلدان الثلاثة.

زد على ذلك أن الإطار التشريعي والمؤسسي للهياكل المالية الصغرى التي أنشئت في البلدان الثلاثة لتمكين الفئات المهمشة والمحرومة وغير «المؤهلة للتمويل» من الحصول على قروض صغرى لم يفض إلى المفْعول المرجو.

وبدلاً من السماح لهم بخلق أنشطة مدرة للدخل وتحسين ظروفهم المعيشية ، فإن هذه القروض ذات نسب السداد المرتفعة جداً (25% في تونس على سبيل المثال) تساهم في بقاء المستفيدين في وضعية مزرية وفي تبعية لمؤسسات القروض الصغرى.

وعلى الرغم من تراجع القيود الاجتماعية - الثقافية أمام تفاقم الضغوطات الناجمة عن الصعوبات الاقتصادية ، و تشجيع النساء على البحث عن عمل

وإقبالهنَّ على العمل في قطاعات هي من منظور التقاليد والأعراف حكر على الرجال ؛ فإنَّ عملهم يظلَّ محجوباً ، زهيد الأجر ، يحتسب بنسبة ضئيلة في الإحصائيات الوطنية بالبلدان الثلاثة باعتباره عملاً نشيطاً على المستوى الاقتصادي.

يُضاف إلى ذلك غياب التمثيلية النسائية في المناصب العليا ووجود التمييز العمودي في البلدان الثلاثة، الأمر الذي يشكل عائقاً رئيسياً أمام التطوُّر الوظيفي للنساء اللواتي يواجهن «السقف الزجاجي»

ثمة العديد من نقاط التشابه في «ريادة الأعمال النسائية» بالبلدان المغربية الثلاثة:

● تعتمد النساء صاحبات الأعمال في البلدان الثلاثة على أموالهنَّ الخاصَّة أو على المساعدة العائليَّة لتمويل مشاريعهنَّ (بعث مؤسسات) ، إذ أن الحصول على التمويل محدود بسبب ضعف مداخيلهنَّ، وصعوبة الحصول على قروض بنكيَّة ؛

● المشاريع النسائية في البلدان الثلاثة، تنشط أساساً في قطاع الخدمات (48% في المغرب، 37.9% في الجزائر و 37% في تونس) والتجارة (32% في المغرب و 49% في الجزائر و 13% في تونس). كما تستثمر المرأة التونسية في مجال الصناعات التقليدية بمعدل يصل إلى 12% ؛

● التحديات والعقبات التي تواجهها صاحبات الأعمال على مستوى المهارات بسبب التدريب المحدود وغير المناسب ؛

● صعوبة الوصول إلى معلومات عن فرص أعمال وتشبيك والأمر نفسه بالنسبة إلى خدمات الدعم والاستشارة.

«تعزيز دور المرأة في المغرب العربي» (PFM)

مقدمة

الحصول على الموارد ، عدم التمتع بتدريب مهني جيد وناجح ، وعدم المساواة في الأجر) ؛

● عراقيل تعود إلى اختيارات ذاتية ، مطابقة للأعراف (المعتقدات والأدوار التي تؤول تقليدياً إلى النساء - تحمّل عبء عائلة كبيرة) ؛

● عراقيل تعود إل الصور النمطية الموصولة بالقطاعات الذكورية وفق ما تمليه التقاليد.

وعلى الرغم من ارتفاع نسبة اليد العاملة النشيطة النسائية، فإن جزءاً كبيراً منها مازال مستبعداً من عالم الوظائف القارة والمحمية، ويعمل فقط في مجال الاقتصاد الموازي. كما أن النساء في البلدان الثلاثة هنّ الأكثر تضرراً من البطالة، ويجدن صعوبات أكثر للاستفادة من التدريب المهني المتنوع ومن الحصول على التمويل.

ووعياً بأن عدم المساواة بين النوعين تعدّ من بين التحديات الملحة التي يجب أن يواجهها عالم الشغل اليوم، فإنّ حكومات الجزائر والمغرب وتونس قد التزمت بمكافحة جميع أشكال التمييز، على أساس النوع وبضمان مشاركة المرأة في جميع المجالات، سواء أكانت اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية أو بيئية أو ثقافية، وذلك بالمصادقة على اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. (سيداو-CEDAW-).

يدعم برنامج PFM مشاريع في الجزائر والمغرب وتونس من شأنها أن تطوّر المشاركة النسائية وذلك بالحصول على فرص عمل وتحسين الدخل والتمكين الاقتصادي (الاستقلالية الاقتصادية). وللتذكير فإن المساواة بين الجنسين مبدأ أساسي للتعاون الإنمائي الألماني وجزء لا يتجزأ من مقاربتها القائمة على حقوق الإنسان.

ويتجلى ذلك في إعداد وثيقة توجيهية تُعنى «بتشغيل المرأة وريادة الأعمال» والتي تهدف إلى توطيد علاقات تفاهم بين الجنسين والتشجيع على توظيف النساء، وتبسيط تسهيل العقبات الرئيسية الحائلة دون المساواة بين الرجل والمرأة في مجال التشغيل وريادة الأعمال.

إنطلاقاً من تحليل مقارني لسياقات البلدان الثلاثة في مجالات النهوض بتشغيل المرأة وريادة الأعمال النسائية، وبالنظر إلى الممارسات الجيدة المنجزة، فقد أمكن تحديد الدروس المستفادة والمقترحات الإجرائية للعمل بها في إطار PFM.

سياق تطوير تشغيل المرأة وريادة الأعمال النسائية

هناك عدة عراقيل تحدّ من المساواة بين الرجل والمرأة في مجال التشغيل وريادة الأعمال. و يمكن تصنيف العقبات الرئيسية القائمة المتسببة في عدم المساواة بين النوعين إلى:

● عراقيل تعود إلى إكراهات اجتماعية واقتصادية (مثلاً: التمييز في التشغيل ، ومحدودية فرص

.....

ملخص وثيقة توجيهية حول تنمية تشغيل المرأة وريادة الأعمال النسائية

.....

«تعزيز دور المرأة في المغرب العربي» (PFM)

مقدمة

سياق تطوير تشغيل المرأة وريادة الأعمال النسائية

مبادرات القطاع العام في البلدان الثلاثة

الممارسات الجيدة والدروس المستفادة من التجارب الدولية

.....



.....
Adresses postales
des deux sièges
du Ministère

BMZ Bonn
Dahlmannstraße 4
53113 Bonn

BMZ Berlin
Stresemannstraße 94
10963 Berlin

Sièges

Bonn and Eschborn, Germany

T +49 228 44 60-0 (Bonn)

T +49 61 96 79-0 (Eschborn)

.....
Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5

65760 Eschborn, Germany

T +49 61 96 79-0

F +49 61 96 79-11 15

.....
E info@giz.de

I www.giz.de