

Atelier #1 du Groupe Genre – LabODD CERISE

4 juillet 2022

Présentation du LabODD

Le LabODD est un groupe de travail animé par CERISE pour piloter le projet « [Faire des ODD une feuille de route pour l'impact !](#) » qui vise à **accompagner les organisations à impact à mieux mesurer les résultats auprès de leurs bénéficiaires, en lien avec les Objectifs de Développement Durable**. Le LabODD fonctionne comme un groupe de travail et d'expérimentation, impliqué dans le partage d'expériences, l'accompagnement de partenaires de terrain, la création collective d'outils et de guides opérationnels, la capitalisation des résultats, et la diffusion de ressources en accès libre. Pour cela, le LabODD s'appuie sur des groupes thématiques : énergie, agriculture, finance inclusive, genre, environnement, etc. Il reste ouvert à toute structure qui souhaite en être participant actif, en ligne avec ses objectifs et sa [Charte](#).

Présentation du Groupe Genre

Les membres du LabODD ont exprimé leur besoin d'échanger sur les pratiques actuelles qui visent à **favoriser concrètement l'inclusion économique et sociale des femmes** clientes et/ou bénéficiaires de leurs programmes. Comparer les positionnements de leurs pairs, comprendre les différents niveaux d'attentes, et s'appuyer sur de bons exemples, des engagements forts et structurant sur le sujet. Avec une priorité : savoir mieux **suivre et mesurer les changements, au niveau des bénéficiaires**, pour agir et communiquer sur le plus percutant. Se fixer des objectifs ambitieux, intégrer l'approche Genre à tous les niveaux de l'organisation et guider ses partenaires dans la collecte de données pour la **prise de décision stratégique**. Afin de contribuer à la réalisation de l'ODD 5 à travers l'autonomisation durable des femmes.

Les principales questions à aborder au sein du Groupe Genre :

- Comment choisir les indicateurs à suivre et les données à collecter pour mesurer les écarts ?
- Comment réduire les écarts identifiés ?
- Comment mettre en cohérence les engagements (ex : politiques internes) et les résultats opérationnels (les changements dans la vie des bénéficiaires) ?
- Comment éviter les conséquences négatives ?

Méthodologie :

Le Groupe genre propose des ateliers d'échanges entre les membres qui souhaiteront partager leurs expériences. Il s'agira de montrer des bonnes pratiques pour **mesurer et améliorer** l'autonomisation économique et sociale des femmes. Nous souhaitons mettre l'accent sur les **outils et cadres de mesure (indicateurs)** pour évaluer la perception des changements au niveau des bénéficiaires.

Le principe est simple : l'atelier dure 1h30, des membres présentent leurs travaux, outils, expériences, et nous échangeons avec le groupe sur les réalisations/idées présentées, comment adapter à d'autres secteurs / typologies d'acteurs, les questions sans réponses, et comment allez plus loin.

Vous souhaitez partager une expérience, des exemples, des idées ? Contactez [Célia Fernandez](#)

Atelier #1 du Groupe Genre

Le partage d'expérience d'Entrepreneurs du Monde

Lundi 4 juillet 2020 sur Zoom

Stéphanie Delépine, Chargée d'actions de formation / Référente technique genre et capitalisation chez Entrepreneurs du Monde (EdM)

Contenus partagés :

- Exemple de positionnement. *« Mettre en cohérence les politiques internes des organisations à mission est un puissant levier pour réduire les inégalités de genre. »*
- Exemple de données pour suivre :
 1. l'application des politiques internes
 2. l'accès aux services pour les bénéficiaires
 3. la réduction des inégalités structurelles
 4. les indicateurs consolidés

Compte-rendu des discussions :

Intervention de Cécile Lapenu (CERISE) :

Important, dans nos indicateurs en effet, d'aller au-delà du suivi « toucher les femmes », en nombre de bénéficiaires femmes, pour assurer le suivi de l'adaptation « fine » des produits/services, les effets pour les femmes, les canaux de distribution/communication, etc.

Intervention d'Aïda Gueye, consultante et auditrice qualifiée SPI :

Concernant la formation du personnel (staff), comment sont ensuite prises en compte les réalités de terrain ? Si EdM veut aller vers la mise en œuvre d'une stratégie, comment cela va-t-il se passer au niveau du personnel : des formations ? Et quelle aide pour la mise en pratique sur le terrain ?

- ⇒ Réponse de Stéphanie : EdM fonctionne avec un réseau de référents Genre qui porte l'approche Genre. On mobilise au niveau institutionnel, pour les faire monter en compétence, on organise notamment un point mensuel pour discussions et formations. Ces personnes sont choisies par leurs organisation. Il y a un cheminement, une inclusion plus large est possible (LGBTQIA+). Ces référents Genre sont un levier pour sensibiliser les autres et aller plus loin.

Intervention de Laurence Bottin (Proparco) :

Notre expérience : pendant la due dil, nous vérifions que la femme demande un crédit pour financer sa propre activité, pas les dépenses du foyer, et l'homme n'a pas besoin de signer le contrat de prêt.

- ⇒ Remarque de Stéphanie : En France une femme enceinte peut s'arrêter tôt. EdM a proposé un module de formation au Sénégal en prenant en compte le fait que la grossesse n'est pas vécue de la même manière. Au Sénégal, les femmes décident quand elle souhaite s'arrêter de travailler. Au départ, les IMF ne prêtaient pas facilement à la femme enceinte, mais les institutions se sont rendu compte qu'il fallait aider la femme à continuer de travailler, ne pas réduire ses ressources pendant la grossesse ni augmenter la pression pour les remboursements. Proposer même plus de souplesse pour le remboursement après l'accouchement. Le positionnement EdM aide à traiter ce sujet, discuter, adapter les dispositifs par pays/localité.

A garder en tête : toujours lier les indicateurs à la mission (ex. Munafa).

Intervention de Raul Gomez Velasquez (DID) :

Les femmes ont également moins de temps que les hommes à consacrer à leurs activités économiques et moins accès aux ressources financières que les hommes.

Des deux dimensions de l'autonomisation économique des femmes, soit : 1) l'accès aux opportunités économiques que sont les ressources productives (terre et temps) et ressources financières et ; 2) Le pouvoir et la capacité d'agir des femmes.

Intervention de Khadija Hantali, consultante au Maroc :

La situation de la femme rurale au Maroc montre encore plusieurs freins : l'éducation, les coutumes, l'autorité parentale, du mari et parfois même la belle-mère qui décide pour sa belle-fille. Les femmes doivent d'abord s'acquitter des obligations du ménage avant de pouvoir consacrer le temps restant à une AGR. Et l'accès aux outils de développement économique est limité pour les femmes en zones rurales.

Intervention de Laurence Bottin (Proparco) : EdM ont-ils déjà rencontré des cas où il a fallu modifier l'organisation des agences ou la méthodologie de crédit, ou proposer un nouveau crédit spécifique aux femmes ?

- ⇒ La méthodologie est déjà axée sur les rôles sociaux des femmes. Historiquement, EdM attire plus les clientes femmes. Exemple au Sénégal : une IMF finance 99% de femmes. Les hommes demandent des montants plus élevés que les femmes. Il est plutôt question de développer des services pour les hommes, mais sans aller jusqu'à « faciliter » plus la tâche aux hommes... Dans les discussions, ces sujets ressortent souvent. Il y a certainement des choses à proposer autour des crédits agricoles.

Intervention de Cécile Lapenu (CERISE) :

Sur les questions d'inégalités, et de « justification » de la violence, sans doute intéressant de suivre dans le temps, et lier à des formations/sensibilisation. Et tester une version plus « soft » (« un homme a le droit de s'opposer à sa femme si « elle prend un crédit », « elle mène une activité économique autonome », etc. Je pense à l'étude SEF en Afrique du Sud par exemple, où des femmes disent qu'elles cachent leur prêt à leur mari.

Avec la base de données SPI de CERISE, l'idée sera de creuser % de femmes bénéficiaires, staff, au management, au CA, en fonction des pratiques dans les audits sociaux (politique de non-discrimination par ex). On a aussi des benchmarks pour le % de femmes clients, % de femmes au management ou au CA, par région, par type d'organisation, etc. Il faut continuer de creuser les corrélations avec les pratiques constatées dans les audits sociaux. Les nouvelles Normes Universelles pour la Gestion de la Performance Sociale et Environnementale incluent des questions plus approfondies et une segmentation des indicateurs, pour mesurer les effets sur les clientes, l'utilisation des prêts par les clientes, et leur autonomisation.