

STRATÉGIE GENRE



ÉGALITÉ D'OPPORTUNITÉS ENTRE
HOMMES ET FEMMES

VERSION REVISEE NOVEMBRE 2023

SOMMAIRE

1) Introduction	p.3
2) Présentation de la mission d'ACTEC	p.4
3) Législation nationale et internationale en matière de genre	
3.1 Au niveau mondial	
3.2 Au niveau régional	
3.3 Au niveau belge	p.13
4) Analyse du contexte « genre » dans la coopération au développement	
4.1 Inégalités	
4.2 Chômage	
4.3 Faible niveau de scolarité et manque d'opportunités	
4.4 Zones rurales vs. Zones urbaines	p.17
5) Stratégie d'ACTEC : égalité des chances femmes-hommes	
5.1 Vision	
5.2 Logique d'intervention	
5.3 Approche intégrale	p.22
6) Annexes	

1. INTRODUCTION

Ce document vise à présenter la stratégie transversale d'ACTEC en matière d'égalité des chances des hommes et des femmes. Par « égalité des chances », nous entendons le droit pour les « *femmes et les hommes, les filles et les garçons, de bénéficier des mêmes conditions, du même traitement et des mêmes chances afin de réaliser pleinement leur potentiel, leurs droits humains et leur dignité, et de contribuer au développement économique, social, culturel et politique (et d'en tirer profit)* ». ¹ En ce sens, les femmes sont des protagonistes partenaires à part entière de la société, de la communauté et au sein du foyer, au même titre que les hommes.

Axée sur le développement des opportunités des personnes les plus vulnérables, la mission d'ACTEC est étroitement liée à la recherche de l'égalité hommes-femmes. Compte-tenu de la législation internationale, régionale et nationale en vigueur, les projets mis en place par ACTEC, qui s'ancrent dans le contexte actuel des pays en développement et qui sont exécutés en partenariat avec des institutions du Sud, cherchent non seulement à reconnaître les droits de chacun et de chacune mais surtout à proposer des actions concrètes pour mettre ces droits en pratique.



¹ <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Genderglossarytermsandconcepts.pdf>.

2. PRÉSENTATION D'ACTEC

ACTEC est une ONG de développement créée en 1982 dans le but de combattre la pauvreté à travers des projets de **formation professionnelle** et des programmes de **création et de renforcement de petites entreprises** en faveur des personnes pauvres et marginalisées dans les pays en développement. Depuis le début, ACTEC a concentré ses efforts dans la promotion de **programmes concrets et durables** en Amérique latine et en Afrique.

Depuis plusieurs décennies, il existe un consensus international croissant concernant le fossé qui continue à se creuser entre les pays riches et les pays pauvres, accentué par la crise du COVID-19. Les conséquences sont dramatiques : alors que le monde dit "développé" atteint des sommets technologiques et des niveaux de consommation exagérés, un "autre monde" reste à l'écart de ces progrès et doit se contenter de les observer à la télévision et sur internet, ce qui ne fait qu'augmenter son sentiment de frustration.

ACTEC entend contribuer à un monde plus digne en soulignant cette injustice et en y apportant une réponse à travers ses axes d'intervention. Les pays dits développés consacrent en moyenne 11 400 USD par an et par jeune à l'éducation et à la formation professionnelle, de l'enseignement primaire à l'enseignement tertiaire². Cette formation contribue à leur développement personnel et à leur intégration dans le monde du travail, en leur permettant de devenir des citoyens compétents, capables de contribuer à la société. D'un point de vue macro-économique, ces pays comptent sur cette ressource essentielle pour assurer un progrès équitable de leurs sociétés et de leurs citoyens : leur propre population, bien éduquée et bénéficiant d'une formation professionnelle performante.

Une mission : UN METIER POUR TOUS. Nous cherchons à renforcer le rôle et l'autonomie des personnes défavorisées à travers l'apprentissage d'un métier.

Un rêve : Un monde juste où chaque personne a l'opportunité d'être protagoniste de son propre développement.

Une stratégie : SUBSIDIARITÉ ET PARTENARIAT. Nos partenaires locaux sont les véritables responsables de la mise en œuvre de nos programmes de développement. ACTEC n'a pas de délégations dans les pays où elle travaille, car elle considère que travailler à 100% à travers les partenaires locaux, avec lesquelles elle établit une stratégie de développement de longue durée, permet de les renforcer institutionnellement pour garantir la durabilité et la qualité des interventions.

Une méthodologie : APPUI AUX STRUCTURES LOCALES. Nos projets renforcent les capacités des partenaires du Sud à mener à bien des programmes de formation technique, professionnelle et d'accompagnement entrepreneurial de façon autonome.

² OCDE (2023), *Coup de projecteur sur l'enseignement et la formation professionnels : Constats de Regards sur l'éducation 2023*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/76ce7bb9-fr>.

Notre mission se centre sur la promotion du développement humain des personnes plus défavorisées à travers le monde, en partant du patrimoine et de l'expérience des bénéficiaires et en les impliquant dans notre travail en tant que véritables protagonistes de leur vie. Réaliser des projets en ayant la personne comme point central signifie avant tout partager ses besoins, sa vision du monde et l'aider à prendre en main son propre destin. Cela part d'une vision positive de la réalité, qui permet à la personne de se rendre compte de sa propre valeur, de sa dignité, et en même temps qui l'aide à assumer ses responsabilités.

Enfin, le concept de développement est traditionnellement associé à « un processus socio-économique par lequel les êtres humains peuvent devenir plus aptes à vivre avec les problèmes socio-économiques auxquels ils sont confrontés, à les maîtriser et à progresser »³. ACTEC cherche cependant à implémenter une logique plus « complète » : nous mettons en effet l'accent sur la nécessité de chercher à atteindre le développement *humain*, et pas seulement le développement des biens et services auxquels l'être humain doit avoir accès.

L'objectif final du développement dans notre perspective est plutôt l'enrichissement de la vie humaine, notamment à travers l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, sans être forcément lié à la croissance économique, bien que cette croissance soit un facteur important pour atteindre le développement. L'accent est donc mis sur le fait que les personnes puissent « être et faire », et non sur ce qu'elles devraient uniquement « avoir ».



³ BIDDLE, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual Review of Sociology*, 12(1), 67–92.
<https://doi.org/10.1146/annurev.so.12.080186.000435>

3. LÉGISLATION NATIONALE ET INTERNATIONALE

La reconnaissance explicite de l'inégalité entre les hommes et les femmes par les pouvoirs publics a généré un cadre normatif de référence dans lequel la nécessité de mettre en place des mesures pour l'atteinte de l'égalité est justifiée. Le droit à l'égalité et l'interdiction de la discrimination constituent les principes soutenant tous les droits humains. Cette stratégie d'égalité ne constitue toutefois pas un instrument isolé mais repose plutôt sur un cadre institutionnel et législatif plus large.

Par ailleurs, l'égalité de droits entre hommes et femmes représente une condition indispensable du processus de développement de tout pays. Au cours des précédentes décennies, un cadre légal international propre au domaine de la coopération au développement fut élaboré, soulignant la nécessité de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes en tant que prérequis fondamental pour le développement humain.

Malgré une vaste législation internationale déclarant, promouvant et réclamant l'égalité des droits humains (civils, politiques, économiques et sociaux) entre hommes et femmes, de nombreuses discriminations explicites et/ou implicites en la matière subsistent néanmoins encore à ce jour.

3.1. AU NIVEAU MONDIAL

3.1.1. Charte internationale des Droits de l'Homme – 1948

La Charte internationale des droits de l'homme⁴ énumère les droits et libertés intrinsèques de chacun en vertu de sa condition humaine, garantissant ainsi une vie digne. Elle comprend la **Déclaration universelle des droits de l'homme** (DUDH⁵), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et ses deux protocoles facultatifs. La DUDH, adoptée en 1948 par les 58 états qui constituaient alors l'Assemblée générale des Nations Unies, fut pionnière en reconnaissant en ses 30 articles les droits humains de base.

Les articles 1 et 2 de la Charte stipulent de manière explicite que « *Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.* »

Tous les Etats membres des Nations Unies ont ratifié au moins un des neuf traités internationaux de base relatifs aux droits de l'homme (cf. textes de référence) et 80% d'entre eux ont ratifié au moins quatre de ces derniers, ce qui constitue une affirmation concrète de l'universalité de la DUDH et de l'ensemble des droits de l'homme internationaux⁶.

⁴ <http://www.un.org/fr/documents/charter/>

⁵ <http://www.un.org/fr/documents/udhr/>

⁶ UN Treaty Body Database. 2024. Ohchr.org. 2024.

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Home.aspx#:~:text=Since%20the%20adoption%20of%20the

3.1.2. Convention sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes⁷ – 1979

Dès sa fondation en 1945, l'ONU a accordé une place importante à la question de l'égalité hommes-femmes. En 1946, elle crée la **Commission de la condition de la femme**⁸, constituée de 45 États Membres. Au fil des années, les activités de la Commission sont passées de la définition des droits à l'étude des facteurs qui empêchent les femmes d'exercer leurs droits. Les causes profondes d'ordre social et culturel de la discrimination fondée sur le sexe sont donc devenues la préoccupation centrale de la Commission.

La Commission a facilité l'élaboration de normes et de principes internationaux pour la promotion des droits des femmes, en particulier au sein de la Déclaration et la Convention sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes de 1979 (ainsi que son Protocole de 1999). Dans cette déclaration, la violence à l'égard des femmes est définie explicitement comme toute forme de violence physique, sexuelle ou psychologique qui s'exerce au sein de la famille ou de la collectivité ou qui est perpétrée ou tolérée par l'État. Cette Convention constitue le premier instrument juridique dans lequel est présentée une stratégie d'action positive dans ce domaine au niveau international, ratifiée par 189 pays.

3.1.3. Déclaration et Programme d'Action de Vienne (VDPA) – 1993

En 1993, un nouveau pas fut franchi avec l'adoption de la VDPA lors de la Conférence mondiale sur les droits de l'homme à Vienne. Elle vient renforcer la Déclaration et la Charte des Nations Unies.

On en retiendra notamment les points suivants :

- Le principe fondamental selon lequel « *tous les droits humains sont universels, indivisibles et interdépendants et sont liés entre eux* » (Partie I, paragraphe 5). Ceci signifie que la communauté internationale doit traiter tous les sujets de droit de manière égalitaire, avec le même degré d'importance, sans exception ;
- Les droits des femmes et des filles constituent une partie inaliénable, intégrante et indivisible des droits de l'homme universels, et de ce fait, la nécessité pour la femme de pouvoir participer pleinement à la vie politique, civile, économique et sociale, à conditions égales ;
- L'importance des droits à l'éducation, de la formation et de l'information publique pour promouvoir et permettre des relations stables et harmonieuses entre communautés, et pour consolider la compréhension mutuelle, la tolérance et la paix.

3.1.4. Plateforme d'Action de Beijing (PADB) – 1995

Organisée en 1995 à Pékin, la **IV^{ème} Conférence mondiale sur les femmes** débouche sur l'approbation unanime de la Plateforme d'Action de Beijing (PADB)⁹. Le document, qui présente 12 domaines critiques constituant des obstacles pour le progrès de la femme, identifie la portée des mesures que les gouvernements, les Nations Unies et les groupes de la société civile doivent prendre pour faire des droits de l'homme des minorités une réalité.

⁷ <https://www.un.org/fr/women/cedaw/convention.shtml>

⁸ <https://www.un.org/fr/rights/overview/themes/women.shtml>

⁹ <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf>

La plateforme affirme également les principes suivants :

- S’engager à combattre sans réserve ces limites et obstacles et promouvoir ainsi l’avancée et la potentialité du rôle de la femme partout dans le monde ;
- Renforcer le rôle de la femme et sa pleine participation, à conditions égales, à toutes les sphères de la société, en ce compris la participation aux processus de prise de décision et l’accès au pouvoir ;
- Promouvoir l’indépendance économique de la femme et éradiquer la charge continue, de plus en plus grande, de la pauvreté qui repose sur les femmes, luttant contre les causes structurelles de cette dernière par le changement des structures économiques ;
- Promouvoir le développement durable de la personne, en ce compris une croissance économique soutenue, à travers l’enseignement de base, l’éducation continue, l’alphabétisation, la formation et les soins de santé primaire pour les femmes et les filles.

Les résultats et obstacles soulevés par la PAdB furent évalués durant l’Assemblée générale de l’ONU de 2000. Un consensus unanime fut dégagé afin de considérer la violence de genre comme une affaire d’intérêt public, même lorsque celle-ci a lieu dans la sphère privée. Le manque de programmes intégraux pour traiter la violence à l’égard des femmes ainsi que l’absence de données en la matière furent soulignés, tout comme la nécessité d’entreprendre des recherches quant à toutes les formes de violence existantes.

Notons également la **résolution 1325**, adoptée à l’unanimité par le Conseil de Sécurité des Nations Unies en 2000, qui marque une profonde évolution en intégrant le thème du droit des femmes dans les discussions de paix et de sécurité aux Nations unies.

3.1.5. Objectifs Durables du Développement (2015)

L’Agenda 2030 pour le développement durable, adopté en 2015 par les États membres de l’ONU, définit un cadre mondial promouvant le développement durable dans ses dimensions économiques, sociales et environnementales pour les 15 prochaines années. Ses objectifs de développement durable (ODD) remplacent les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), en vigueur de 2000 à 2015, avec une portée susceptible de dépasser largement la version précédente.

Dans les OMD comme dans les ODD, l’égalité des sexes est une priorité. Le 5^{ème} OMD porte plus particulièrement sur l’égalité entre les hommes et les femmes en matière de droits, de chances, d’évaluation, de traitement et d’autonomisation. Les objectifs spécifiques incluent des engagements à reconnaître le travail non rémunéré, à donner aux femmes des droits égaux aux ressources économiques et à améliorer leurs compétences technologiques. On retrouve par exemple « *la réalisation du plein emploi productif et d’un travail décent pour tous les hommes et toutes les femmes* » (objectif 8.5)¹⁰. Cependant, l’inégalité entre les sexes persiste en raison d’obstacles structurels, notamment de normes, de lois et de pratiques discriminatoires. Le bilan à mi-parcours du programme en 2022 révèle que les indicateurs et sous-indicateurs de l’OMD 5 sont loin du résultat escompté pour

¹⁰ KLUGMAN, Jeni. 2016. “The 2030 Agenda and the Potential Contribution of Trade to Gender Equality Global Economic Governance.” <https://www.tralac.org/images/docs/10610/the-2030-agenda-and-the-potential-contribution-of-trade-to-gender-equality-ictsd-september-2016.pdf>.

2030, avec une régression de l'autonomisation économique des femmes¹¹.

3.2. AU NIVEAU RÉGIONAL

3.2.1. Europe

L'égalité entre les hommes et les femmes est un objectif de l'Union européenne. La législation, la jurisprudence et les modifications des traités ont contribué au fil du temps à renforcer ce principe et son application au sein des pays de l'Union¹². Le Traité d'Amsterdam (1997) consacre comme objectif de l'Union le principe d'égalité entre les deux sexes, en intégrant la perspective de genre dans toutes les activités communautaires. Depuis, le corpus juridique européen en faveur de cette égalité a été enrichi de plusieurs textes, parmi lesquels figure la directive sur l'introduction du congé parental dans les États membres (2010) et celle sur la promotion de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (2019)¹³.

En décembre 2006, le Parlement européen et le Conseil de l'UE ont créé un **Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)**, qui a son siège à Vilnius (Lituanie) et dont l'objectif général est de contribuer à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de la renforcer en intégrant la question du genre dans toutes les politiques européennes et nationales. L'institut lutte aussi contre les discriminations fondées sur le sexe et sensibilise à l'égalité entre hommes et femmes en fournissant une assistance technique aux institutions de l'Union européenne au travers de la collecte, de l'analyse et de la diffusion de données et d'outils méthodologiques.

Cependant, malgré la volonté d'établir cette égalité, les progrès sont limités et les inégalités continuent à exister dans les États membres de l'Union européenne, en particulier dans le monde du travail. Dans sa **stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2020-2025)**¹⁴, la Commission européenne présente des objectifs et des actions dans le but de construire une Union dans laquelle les femmes et les hommes ont des chances égales de s'épanouir et de participer à la société. Elle s'articule autour des axes clés suivants :

- Éliminer la violence fondée sur le sexe ;
- Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, y compris l'égalité des salaires et des pensions ;
- Combattre les stéréotypes de genre ;
- Encourager l'égalité dans la prise en charge des responsabilités familiales ;
- Assurer la parité hommes-femmes dans la prise de décision et la politique.

Enfin, la **Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (convention d'Istanbul)**, qui est entrée en vigueur en 2014, est le premier instrument international juridiquement contraignant qui établit un cadre global de mesures juridiques et stratégiques afin de prévenir ce type de violence, de soutenir les victimes et d'en punir

¹¹ « Progress on the Sustainable Development Goals : The gender snapshot 2022 », UN Women – Headquarters, consulté le 11 décembre 2023, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2022>

¹² <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/59/l-egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes>

¹³ Valentin Ledroit, "L'égalité femmes-hommes dans l'Union européenne en 3 minutes," Touteurope.eu, March 6, 2023, <https://www.touteurope.eu/societe/l-egalite-femmes-hommes-dans-l-union-europeenne-en-3-minutes/>

¹⁴ "Gender Equality Strategy," European Commission, n.d., https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en.

les auteurs. Par conséquent, au cours de la dernière décennie, des changements positifs sont intervenus dans les sphères sociales et juridiques des États membres parties à la convention, avec l'introduction de lois visant à punir la violence, de mesures de protection, de stratégies nationales d'action, de sensibilisation et de formation¹⁵. Toutefois, ces changements restent globalement infimes. Tous les États membres du Conseil ne sont pas encore parties à la Convention ou ne l'ont pas encore ratifiée, et la Turquie, membre pionnier, s'est retirée de la Convention en 2021¹⁶. En outre, sa forme comporte également un risque d'obsolescence du fait de l'évolution de la violence fondée sur le genre¹⁷.

3.2.2. Amérique latine

Le cadre législatif des pays d'Amérique latine et des Caraïbes a considérablement évolué au cours des vingt dernières années, en accord avec le développement des normes internationales. En 1995, par exemple, la Convention interaméricaine pour la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme (Convention de Belém Do Pará) a été signée au Brésil. Cette convention est la plus largement ratifiée au sein du système interaméricain de protection des droits de l'homme¹⁸ et reconnaît explicitement le droit des femmes à une vie sans violence, tant dans la sphère privée que dans la sphère publique.

Sous l'influence de la législation internationale, plusieurs pays ont adopté des politiques, des réformes législatives et des investissements significatifs dans des programmes sociaux, ce qui a permis de réduire l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, de santé et d'éducation. Toutefois, malgré ces changements positifs, des normes sociales discriminatoires subsistent sur le marché du travail et dans d'autres domaines au niveau régional, limitant ainsi la capacité des femmes à disposer librement des ressources familiales, à décider de leurs projets professionnels et de leurs relations interpersonnelles¹⁹. Par exemple, dans le domaine de l'emploi rémunéré, on retrouve encore des normes discriminantes dans le droit du travail de plusieurs pays de la région, excluant les femmes de certains types de fonctions (travail de nuit, heures supplémentaires dans certaines entreprises industrielles), sous prétexte que ces activités ne se combinent pas avec la fonction de mère²⁰.

¹⁵ <https://www.coe.int/fr/web/istanbul-convention/about-the-convention>

¹⁶ "Faits Importants Concernant La Convention d'Istanbul. Accessed December 20, 2023. <https://www.coe.int/fr/web/istanbul-convention/key-facts>.

¹⁷ Conseil de l'Europe. "L'égalité Entre Les Femmes et Les Hommes et La Convention d'Istanbul: Une Décennie d'action." 11 mai 2021. File:///C:/Users/LA05/Downloads/106221FRA_Gender%20equality%20Berlin%20conf.Pdf

¹⁸ <https://www.amnesty.ch/fr/themes/droits-des-femmes/faits-chiffres-et/normes/conventions-en-faveur-des-femmes>

¹⁹ "Social Institutions & Gender Index LATIN AMERICA and the Caribbean Sigi Regional Report." p.7 https://www.oecd.org/development/gender-development/Brochure_SIGI_LAC_web.pdf.

²⁰ Secretaría General Iberoamericana / SEGIB <https://www.segib.org/wp-content/uploads/LeyesDiscriminatoriasEmpoderamientoEconomicoMujeres.pdf>

Dans ce cadre, en novembre 2022, les pays membres de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) participant à la XVème Conférence régionale sur les femmes en Amérique latine et dans les Caraïbes ont réaffirmé la volonté de lutter contre les inégalités de genre dans le cadre de l'engagement de Buenos Aires. Il a été décidé d'introduire et d'évaluer des politiques fiscales progressives, de réaliser des budgets intégrant la dimension de genre et d'appliquer au financement des mesures garantissant la disponibilité de ressources suffisantes visant à garantir les droits des femmes de tous âges²¹.

3.2.3. Afrique

Le Protocole à la **Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, relatif aux droits de la femme en Afrique** (« Protocole de Maputo ») a été adopté en 2003 par l'Union africaine et est entré en vigueur en 2005. Le document énonce des droits spécifiques à la protection des femmes et des filles en Afrique en tenant compte des conditions socio-culturelles. Il stipule entre autres :

- La garantie des droits civils, politiques, économiques et culturels pour les femmes ;
- La garantie pour les femmes de tous les droits humains fondamentaux et internationaux reconnus ;
- La protection contre les pratiques traditionnelles dangereuses pour la santé, comme la mutilation génitale féminine ;
- Le droit à la paix et la protection des femmes lors des conflits armés ;
- L'égalité des droits de territoire et de possession ;
- L'égalité de traitement des femmes et des hommes, une protection juridique égale et un accès égal au droit.

En 2015, L'Union Africaine a adopté l'Agenda 2063 pour une « *Afrique que nous voulons* » dans une volonté « d'unir dans l'action tous les Africains et la diaspora », et d'« *exploiter les atouts du continent incarnés par son peuple, son histoire, ses cultures et ses ressources naturelles, sa position géopolitique, pour réaliser une croissance et un développement équitables et axés sur les populations* » (aspiration 6)²². Ce plan souligne le développement des populations avec une forte composante en faveur de l'égalité des sexes dans les domaines sociétaux africains, en se focalisant principalement sur la lutte contre les discriminations et les violences faites aux femmes mais également à leur autonomisation²³.

En outre, il apparaît que le nombre de femmes représentées dans les organes publics a augmenté en Afrique en 2017²⁴. En effet, trois pays du continent africain sont inclus dans le top 10 du classement mondial de la représentation des femmes au sein des parlements nationaux (Afrique du Sud, Sénégal et Rwanda). Toutefois, ce rapport met également en évidence les grands défis qui subsistent, tels que les inégalités plus importantes dans les zones rurales, la discrimination dans l'accès à la terre et les taux de chômage plus élevés pour les femmes que pour les hommes. Dans ce contexte, l'UA a inauguré en 2019 la stratégie (2018-2028) pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (GEWE)²⁵, visant à mettre en œuvre la 6e aspiration de l'Agenda 2063. Le deuxième pilier se concentre sur la

²¹ ECLAC (2022). Buenos Aires Commitment (fifteenth session of the Regional Conference on Women in Latin America and the Caribbean)

²² (UA, 2015 : 2)

²³ (UA, 2015 : 9).

²⁴ "Droits des femmes en Afrique : encore un long chemin à parcourir", 11 mars 2017 https://www.lepoint.fr/afrique/droits-des-femmes-en-afrique-encore-un-long-chemin-a-parcourir-11-03-2017-2111138_3826.php

²⁵ https://au.int/sites/default/files/documents/36897-doc-52569-au-fr-final_web.pdf

violence à l'égard des femmes, leur santé, leurs droits sexuels ainsi que la paix et la sécurité. Par ailleurs, le troisième pilier a pour objectif principal la mise en œuvre du protocole de Maputo²⁶.

3.3. AU NIVEAU BELGE

La coopération belge au développement promeut l'égalité des femmes et des hommes et intègre la dimension d'égalité de genre dans son travail quotidien. Elle cible son action dans le contexte des objectifs de développement durables (ODD) des Nations Unies, du plan d'action Genre (GAP) de l'Union européenne et du cadre normatif belge et international, notamment au travers de la **loi sur la coopération au développement** de 2013 et de la Loi sur le *gender mainstreaming* de 2007.

Ainsi, la législation belge sur la coopération au développement précise que: « *La Coopération belge au Développement intègre de façon transversale dans toutes ses interventions : 1° la dimension du genre, qui vise l'empowerment des femmes et l'égalité des hommes et des femmes dans la société; (...)* ».

Un **Conseil consultatif Genre et Développement** a été instauré par Arrêté royal du 2 avril 2014 pour évaluer les actions du ministre de la coopération au développement et du gouvernement fédéral en la matière. Ce conseil a pour mission de conseiller les ministres et de contribuer ainsi à une meilleure intégration de la dimension genre dans la politique belge de coopération ainsi qu'une plus grande cohérence des positions adoptées par la Belgique sur la scène internationale.

La **note stratégique genre** de 2016 de la Direction Générale de la Coopération au Développement définit les axes d'intervention prioritaires de la coopération belge dans ce domaine. Elle est accompagnée d'un plan d'action qui détaille les activités à mettre en œuvre afin de la rendre opérationnelle. En 2017 et 2018 un processus conjoint entre différents acteurs de la coopération belge a mené à la création de deux documents en matière de genre: une charte (2018) consacrée à la culture des organisations actives dans la coopération et un guide d'inspiration (2019) contenant des pistes d'intégration du genre dans leur pratique quotidienne²⁷.

²⁶ Van Der Vleuten, J., & Van Eerdewijk, A. (2020). The fragmented inclusion of gender equality in AU-EU relations in times of crises. *Political Studies Review*, 18(3), 444–459. <https://doi.org/10.1177/1478929920918830>

²⁷ <https://www.acodev.be/news/le-genre-dans-la-coop%C3%A9ration-non-gouvernementale-guide-d%E2%80%99inspiration.html>

4. ANALYSE DU CONTEXTE

La féminisation de la pauvreté et les discriminations envers les femmes et jeunes filles restent d'actualité et ce de manière universelle et multidimensionnelle. Si des avancées ont été réalisées au cours des dernières décennies, rappelons que la lutte contre la pauvreté et l'instauration d'un développement humain durable passent nécessairement par la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

L'analyse différentielle du respect des droits de l'homme et de la femme permet d'effectuer un diagnostic rigoureux de la situation. Elle met ainsi en lumière les inégalités de genre tout en ouvrant de nouvelles voies pour les éradiquer. Alors que l'on note un avancement au niveau de la conscientisation de l'égalité de genre en Europe, on observe dans les pays du Sud une série de pratiques et coutumes freinant le développement des femmes dans des domaines tels que l'éducation, la formation, le travail et le droit à la propriété²⁸. Par ailleurs, dans les sociétés occidentales, on s'accorde à reconnaître qu'une égalité réelle est loin d'être atteinte, en dépit de la valorisation des droits de la femme dans la législation et de la reconnaissance de l'égalité de tous dans la Constitution belge.

L'analyse des chiffres démontre qu'une situation généralisée d'inégalités persiste entre les hommes et les femmes, où nombreuses d'entre elles sont toujours victimes d'injustice à différents niveaux, souvent au travers de l'exclusion de l'éducation et du manque partiel ou total de rémunération. De plus, elles se heurtent à de nombreuses barrières culturelles, sociales et économiques qui les maintiennent dans une situation d'infériorité et ralentissent leur développement. Ces inégalités ont été renforcées avec la pandémie du COVID-19, qui a accentué les formes d'exclusion et la pauvreté préexistantes²⁹. ACTEC, en tenant compte des régions dans lesquelles elle travaille, a donc identifié une série de défis sur lesquels mettre l'accent.

4.1. INÉGALITÉS

L'attitude machiste qui persiste dans les pays du Sud tend à imposer aux femmes une situation de marginalisation et d'abandon légal, débouchant parfois sur de mauvais traitements, tant physiques que psychologiques. Ceci se traduit notamment par un manque de perspectives, que ce soit dans le domaine public (accès restreint à l'éducation, emploi) ou dans la vie privée (manque de considération, dépréciation). Cette situation généralisée d'inégalité au niveau des opportunités ainsi que l'accès limité des femmes à la sphère publique et politique rendent invisible l'apport réel de la population féminine à la société.

Un tiers des foyers sont maintenus par des femmes qui exercent le rôle de chef de famille³⁰. Elles endossent, souvent seules, un grand nombre de responsabilités souvent discriminatoires – entre

²⁸ "Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2023." UN Women – Headquarters.

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023>.

²⁹ "Government Responses to COVID-19: Lessons on Gender Equality for a World in Turmoil," UN Women – Headquarters, November 25, 2022, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/06/government-responses-to-covid-19-lessons-on-gender-equality-for-a-world-in-turmoil>.

³⁰ Getzgg. 2022. "Paving the Way to Understanding Female-Headed Households: Variation in Household Composition across 103 Low- and Middle-Income Countries." JOGH. May 14, 2022. <https://jogh.org/2022/jogh-12-04038>.

autres, celle d'éduquer les enfants et de trouver les revenus nécessaires afin de les nourrir. On enseigne parfois aux femmes à être passives et dépendantes, renonçant à tout critère propre. Le phénomène des mères célibataires (parfois adolescentes) est de plus en plus fréquent dans les couches les plus démunies d'Amérique Latine. Dans ces cas où il n'y a pas d'union légale, il n'y a pas d'obligation légale pour les pères d'assumer leurs responsabilités, de sorte que la charge qui pèse sur ces femmes augmente et les place dans une situation précaire, avec moins de possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour obtenir des salaires plus élevés³¹.

Le travail en amont face à ces situations requiert une sensibilisation de l'entièreté des membres de la famille afin que cette réalité cesse de traverser les générations.

4.2. CHÔMAGE

Les femmes, malgré leur apport essentiel à la société, se heurtent encore aux difficultés d'accès au marché de l'emploi. Un fossé existe encore : les femmes sont surreprésentées dans les emplois faiblement rémunérés ou sont susceptibles d'être davantage au chômage que les hommes. Par exemple, elles gagnent en moyenne 77 % du salaire des hommes, mais ces chiffres ne reflètent pas les disparités salariales réelles, en particulier pour les pays en développement où l'emploi informel est généralisé³². La pandémie de COVID-19 a accentué cette tendance en affectant considérablement la situation des femmes en matière d'emploi et de moyens de subsistance. En 2020, 46,6 millions d'emplois féminins ont été supprimés dans le monde, soit une perte de 3,6 % contre 2,9 % pour les hommes, notamment dans les secteurs de l'hôtellerie, du tourisme et des soins, où elles sont plus présentes³³.

Cette situation est d'autant plus préoccupante pour les femmes les plus pauvres, qui n'ont pas les qualifications nécessaires. Elles sont donc confinées dans des emplois mal rémunérés et peu valorisants, lesquels les enferment dans une spirale de pauvreté qui se répercute sur leur famille. Ce manque de qualifications affecte également leur capacité à créer, renforcer et développer leurs initiatives commerciales. En effet, de nombreuses femmes ne parviennent pas à trouver un emploi sur le marché du travail ; elles se tournent alors vers l'entrepreneuriat pour échapper à la pauvreté et lutter contre le chômage à long terme³⁴. À titre d'exemple, en Amérique latine, les études ont montré que le recours à l'entrepreneuriat constitue la voie privilégiée face à la discrimination et au chômage³⁵. Cependant, la probabilité que les femmes soient chefs d'entreprise est plus faible : on constate en effet que les activités entrepreneuriales féminines en phase de démarrage représentent la moitié ou moins que celles des hommes dans 40% des économies³⁶. Dans la majorité des cas, cela ne signifie pas que le

³¹ Miguel Ángel Talamas Marcos, "The Challenges of Being a Single Mother in Latin America and the Caribbean," Ideas Matter, September 29, 2023, <https://blogs.iadb.org/ideas-matter/en/the-challenges-of-being-a-single-mother-in-latin-america-and-the-caribbean/#:~:text=Single%20mothers%20may%20face%20significant,are%20led%20by%20single%20mothers>.

³² UN Women, Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development (New York, 2018). Available at: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>

³³ "Government Responses to Covid-19: Lessons on Gender Equality for a World in Turmoil." 2022. https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-06/Government-responses-to-COVID-19-Lessons-on-gender-equality-for-a-world-in-turmoil-en_0.pdf.

³⁴ "Women Face Gender-Specific Barriers to Entrepreneurship," Youth Business International, 2021, <https://www.youthbusiness.org/resource/women-face-gender-specific-barriers-to-entrepreneurship>.

³⁵ Daniela Giménez, Patricia Gabaldón, and Cathrine Seierstad, "Women's Entrepreneurship in Latin America and the Caribbean: A Multidimensional Approach," in Edward Elgar Publishing eBooks, 2017, <https://doi.org/10.4337/9781785364624.00008>.

³⁶ Global Entrepreneurship Monitor (2017). GEM 2016/2017 Women's Entrepreneurship Report. Women's Entrepreneurship Report. <https://www.gemconsortium.org/report/49860>

produit mis sur le marché n'est pas viable, mais plutôt que ces femmes ne disposent pas des compétences, de l'expérience, des formations mais également de l'éducation suffisante et pertinente pour ce rôle³⁷. Par exemple, elles ont des difficultés à tenir leur comptabilité, à prendre les bonnes décisions stratégiques sur le marché et à créer des chaînes de production qui en feraient des alliés stratégiques pour d'autres entreprises. L'absence de stratégies commerciales à long terme et le surendettement fréquent conduisent à l'échec de leurs projets. Ainsi, ces microentreprises ont souvent un temps de vie limité dû à un manque de connaissance de base en gestion. De nombreux programmes de soutien se limitent à délivrer un micro-crédit ; or, cette vision est quelque peu réductrice dans la mesure où l'accès au crédit ne constitue qu'un des nombreux besoins des microentreprises.

Parallèlement, l'insertion dans le monde du travail génère un cumul de responsabilités difficile à gérer. En Afrique de l'est, les femmes éprouvent parfois des difficultés à maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et sont parfois obligées de privilégier leurs engagements familiaux au détriment de leur entreprise, en particulier dans les sociétés patriarcales³⁸. Il convient de rendre ces deux sphères plus compatibles en favorisant la mise en place de dispositifs permettant à ces femmes d'être mères, d'élever leurs enfants tout en s'épanouissant dans un travail digne qui leur assure un revenu et leur permet d'être autonomes.

4.3. FAIBLE NIVEAU DE SCOLARITÉ ET MANQUE D'OPPORTUNITÉS

Bien que l'accès des filles à l'éducation ait augmenté de manière significative ces dernières décennies³⁹, nombreuses d'entre elles, issues notamment des zones rurales ou de milieux plus vulnérables, restent privées de ce droit fondamental.

Outre la transformation personnelle qu'entraîne l'éducation des filles et des femmes, celle-ci joue également un rôle majeur dans le développement des sociétés, en contribuant à éradiquer la pauvreté, à réduire les taux de mortalité infantile et à stimuler la croissance économique. Il a été démontré que l'accès des femmes à l'enseignement primaire permettrait de réduire d'un sixième les mariages d'enfants et la mortalité infantile, et de deux tiers les décès maternels⁴⁰. C'est un fait que le niveau de scolarité des femmes est très faible dans les pays où ACTEC travaille. On dénombre de nombreux facteurs empêchant les jeunes filles de continuer leurs études :

- Le manque de soutien des parents (parce qu'ils se trouvent sans ressources ou qu'ils ne comprennent pas l'importance des études) ;
- La vision machiste qui favorise les garçons au moment de choisir l'enfant qui poursuivra ses études, choix dû à l'éloignement des centres éducatifs ainsi qu'au besoin de garder les filles pour s'occuper des tâches ménagères ;
- Les cas de grossesses d'adolescentes, de plus en plus fréquents dans ces régions ;
- L'ascension au rôle de chef de famille qui limite les jeunes filles dans la poursuite de leur formation académique.

³⁷ Farrukh, Muhammad, Yazan Alzubi, Imran Ahmad Shahzad, Abdul Waheed, and Nagina Kanwal. 2018. "Entrepreneurial Intentions." *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship* 12 (3): 399–414. <https://doi.org/10.1108/apjie-01-2018-0004>.

³⁸ Lere Amusan and Oluwole Olutola, "Contextualising African Women's Empowerment in Agriculture: Challenges from Climate Change and Mineral Extraction Perspectives," *Journal of International Women's Studies* 18, no. 4 (September 1, 2017): 117–30, <https://paperity.org/p/84160412/contextualising-african-womens-empowerment-in-agriculture-challenges-from-climate-change>.

³⁹ [Closing the gap: Tackling the remaining disparities in girls' education and women's labor market participation \(worldbank.org\)](https://www.worldbank.org/)

⁴⁰ "New UNESCO Data Proves Education Transforms Development," *Global Education Monitoring Report*, April 20, 2023, <https://www.unesco.org/gem-report/en/articles/new-unesco-data-proves-education-transforms-development>.

L'abandon du système scolaire, bien qu'il soit motivé par la nécessité de subvenir aux besoins de la famille, ancre les jeunes filles dans un cycle de pauvreté (manque de formation, emplois mal rémunérés, pauvreté individuelle et familiale).

4.4. ZONES RURALES VS. ZONES URBAINES

Les inégalités mentionnées sont principalement concentrées dans les zones rurales, où les taux de discrimination à l'égard des femmes rurales et autochtones dans l'éducation et l'emploi sont beaucoup plus élevés⁴¹. Bien que des progrès aient été réalisés pour combler l'écart entre les sexes en matière de scolarisation dans les écoles primaires rurales, les données montrent que les jeunes filles autochtones enregistrent toujours des résultats inférieurs en matière d'éducation et d'alphabetisation à ceux obtenus par leurs homologues non autochtones et urbains⁴².

⁴¹ <https://ilostat.ilo.org/not-in-employment-education-or-training-the-reality-for-many-young-rural-women/>

⁴² <https://www.worldbank.org/en/results/2023/11/29/deepening-economic-and-social-inclusion-for-women-in-latin-america-and-the-caribbean>

5. STRATÉGIE D'ACTEC EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Dans la plupart des pays couverts par la mission d'ACTEC, les données ci-dessus montrent que les femmes ont moins de chances de trouver un emploi et qu'une grande partie d'entre elles travaillent dans le secteur informel (micro-entreprises). ACTEC s'est engagée stratégiquement à **promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes**. Des lignes directrices ont ainsi été identifiées afin d'améliorer et de renforcer l'intégration de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes dans notre politique de coopération au développement.

5.1. VISION

ACTEC est convaincue que le développement social et économique d'un pays passe par une participation équilibrée des hommes et des femmes dans toutes les sphères de la société. De ce fait, nous proposons des actions concrètes dans les différents pays en développement de nos partenaires, où l'inégalité hommes-femmes est généralement bien réelle. En effet, dans les pays visés par la stratégie d'ACTEC, il existe un fossé entre les règles en matière de droits humains, qui ont été ratifiées par la majorité des pays, et le respect de celles-ci ainsi que des libertés des personnes. Les femmes ne jouissent pas des droits qui leur reviennent, et il n'existe pas d'institutions efficaces, aptes à protéger et faire respecter ces droits. Nous estimons donc qu'il est important, en tant qu'organisation de la société civile, que nous agissions et encourageons un développement des personnes selon une approche fondée sur les droits.

Afin que le concept d'égalité se convertisse, dans les faits, en une égalité palpable, les institutions se doivent de développer des actions, des mécanismes et des ressources qui permettent de promouvoir le développement de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de notre société. L'objectif est que les femmes puissent non seulement avoir les mêmes droits que les hommes, mais aussi les exercer en pratique. Les politiques destinées à atteindre cet objectif ont été nommées « politiques d'égalité des chances ». Elles ont comme finalité de garantir que les femmes et les hommes puissent participer sur un pied d'égalité à toutes les sphères de la vie économique, politique, sociale ou de prise de décisions, ainsi qu'à toutes les activités éducatives, formatives, relatives à l'emploi.

5.2. LOGIQUE D'INTERVENTION

En tenant compte de la vision et de la mission d'ACTEC, ainsi que du contexte dans lequel sont développés nos projets, nous avons décidé d'appliquer le concept d'équité dans nos différents programmes, afin de garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Cette décision se traduit par la création d'opportunités éducatives et professionnelles égales ainsi que par le développement des capacités et connaissances « de base » des femmes. Notre action vise à renforcer l'autonomie et les capacités des femmes dans leur épanouissement personnel, et dans leur rôle au sein de la société. **L'accès à un métier représente un outil transformateur pour améliorer leurs conditions de vie et leur statut**. Ce faisant, c'est la société elle-même qui s'en trouve transformée.

5.2.1 Domaines d'intervention

L'intervention d'ACTEC s'inscrit principalement dans deux des quatre axes prioritaires de la coopération belge, à savoir l'éducation des filles et la formation des femmes (alphabétisation et formation professionnelle) et l'« empowerment » économique des femmes.

L'égalité des chances est un facteur crucial pour atteindre un développement durable, ce qui est d'autant plus vrai dans des secteurs tels que :

- L'emploi et les activités économiques, étant donné que la majorité des femmes des pays en développement travaillent dans le secteur informel où la productivité et les revenus sont faibles, les conditions de travail pénibles et la protection sociale limitée, voire inexistante ;
- La gouvernance : dans de nombreux pays en développement, les femmes sont marginalisées quant à la prise de décision, en particulier dans les hautes sphères de la vie publique mais également au sein des entreprises privées ;
- L'accès à l'éducation : par l'existence de freins culturels et sociaux, les parents préfèrent assurer une scolarité plus longue aux garçons qu'aux filles, ces dernières étant sollicitées pour s'occuper des tâches domestiques quotidiennes ou pour travailler dans les champs.

L'action d'ACTEC en faveur de l'égalité des chances hommes-femmes s'illustre en particulier dans les domaines d'intervention suivants :

- **L'éducation** et, plus spécifiquement, l'accès à l'éducation technique et professionnelle ;
- **L'emploi et les activités économiques**, en particulier la promotion du renforcement des capacités économiques et sociales des femmes, la promotion de l'entrepreneuriat féminin et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail ;

Ainsi, les projets menés par ACTEC auprès de ses différents partenaires touchent soit à la formation technique et professionnelle des jeunes, soit à l'appui aux micro-entrepreneurs.

5.2.2 Objectifs de la stratégie

Le premier objectif transversal de la stratégie est d'intégrer dans les programmes d'ACTEC, de manière systématique et efficace, les questions liées à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Le second objectif, spécifique, consiste à orienter les différentes actions dans les pays où ACTEC est présent, afin de favoriser le renforcement de capacités des femmes et atteindre leur intégration économique et sociale dans leur environnement.

5.2.3 Aspects spécifiques promus dans les projets

Étant donné les différences culturelles des pays dans lesquels ACTEC intervient, les différences stratégiques et institutionnelles de chaque partenaire local et les secteurs dans lesquels ACTEC est actif (formation technique et professionnelle, appui aux microentreprises), il a été décidé de déterminer pour chaque projet les éléments importants à améliorer et les résultats à atteindre en matière d'égalité des opportunités hommes-femmes.

- **L'ESTIME DE SOI**

Tous les programmes appuyés par ACTEC cherchent de manière transversale à améliorer l'auto estime des bénéficiaires de manière générale, et en particulier des femmes. La pauvreté étant un fardeau qui consomme énormément d'énergie (physique comme mentale), les personnes pauvres disposent souvent de peu de capacités intellectuelles pour pouvoir se concentrer sur d'autres aspects de la vie quotidienne, tels que la formation. Ainsi, améliorer leur auto-perception et renforcer ainsi leur capacité à s'affirmer engendre des effets positifs sur leur propre développement. Elles peuvent en effet se percevoir comme les protagonistes de leur vie et se sentent capables de travailler pour changer leur situation.

Le développement d'un rôle actif joué par les femmes dans leur vie et la société implique l'élaboration d'un processus par lequel elles acquièrent le contrôle sur leur environnement (personnel, familial et social), grâce à la reconnaissance de leur potentiel et à une meilleure compréhension du degré d'implication sociale qu'elles peuvent acquérir.

Notre action vise non seulement un impact durable chez les partenaires du Sud, mais également, et en priorité, chez tous nos bénéficiaires. Une personne pauvre et vulnérable a en effet, par définition, très peu de prise sur son propre développement. Elle manque de ressources personnelles et financières pour "investir" dans l'amélioration de ses conditions de vie et est souvent peu autonome. Notre action vise donc directement à augmenter son "empowerment", son autonomie, sa capacité à s'en sortir par elle-même.



- **DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES EDUCATIVES ET PROFESSIONNELLES DES FEMMES**

L'éducation et la formation sont un droit fondamental de la personne humaine. Une personne formée est mieux placée pour défendre ses droits et promouvoir son avancée et celle de ses proches. Ceci est spécialement vrai pour les femmes : alors qu'elles sont traditionnellement marginalisées dans de nombreux pays, l'accès à un métier suppose pour elles la conquête d'un nouveau statut social et un rôle renforcé au sein de la famille et de la communauté.

Un métier est ainsi un point d'ancrage fondamental pour :

- Épanouir sa propre personnalité et se sentir autonome ;
- Subvenir aux besoins de la famille ;
- Contribuer aux progrès de la communauté et du pays.

Par conséquent, ACTEC a axé sa stratégie dans les 3 domaines suivants :

- *Formation générale et communautaire* : l'amélioration des conditions de vie n'est pas acquise de façon automatique avec l'augmentation des revenus. Il faut aussi offrir une formation qui vise à améliorer les comportements (hygiène, alimentation, salubrité) et les attitudes (solidarité, participation citoyenne, développement communautaire).
- *Education primaire et secondaire* : des programmes de bourses d'étude, garantissant une éducation de qualité, permettent aux filles et aux jeunes femmes de ne pas se voir obligées d'abandonner l'école pour des motifs économiques.
- *Formation technique et professionnelle* : il s'agit de programmes spécifiques pour apprendre ou se perfectionner dans l'exercice d'un métier. Ces programmes aident donc les bénéficiaires à obtenir un emploi (souvent dans l'économie informelle) et à accroître leurs revenus. Les formations proposées sont très variées et adaptées au contexte local. Cette diversité est le reflet des méthodologies spécifiques que nos partenaires développent pour répondre aux contraintes imposées par ce contexte, aux possibilités des bénéficiaires et aux besoins du marché. Un programme de cours est établi pour chaque filière et des professeurs et instructeurs qualifiés sont engagés par nos partenaires. Nous encourageons nos partenaires à avoir des contacts réguliers avec le marché du travail pour mieux appréhender les besoins de formation. Nous promouvons également la création de "Bureaux d'emploi", la possibilité pour les élèves d'effectuer un stage et le suivi des bénéficiaires pour évaluer le bien-fondé de la formation dispensée.

- **INTEGRATION PROFESSIONNELLE DES FEMMES**

ACTEC cherche à renforcer la participation et le rôle des femmes dans les activités économiques ainsi que dans les processus de prise de décision au sein des communautés. En trouvant un emploi en tant que salariées ou indépendantes, elles pourront générer leur propre revenu et devenir ainsi indépendantes.

L'accroissement des revenus des femmes produit en effet automatiquement une amélioration des conditions de vie familiales (hygiène, alimentation, éducation) car elles apportent l'entièreté de leur revenu au foyer.

Pour celles qui ont déjà créé leur propre commerce, ou qui décident de le faire, il est proposé :

- *Des formations entrepreneuriales* : la majorité des personnes pauvres dans les pays du Sud, y compris les femmes, doivent s'auto-employer parce qu'il n'y a pas assez d'entreprises capables de les intégrer dans les circuits économiques formels. Nos projets doivent en tenir compte et certains de nos partenaires sont devenus experts dans le domaine des formations spécifiques pour les micro-entrepreneurs.
- *Le développement de programmes d'appui aux micro-entrepreneurs* : il est important d'offrir un service complet aux micro-entrepreneurs (crédit, assistance, formation très poussée et continue, etc.), bien que ce soit très coûteux. Ce service est constitué de deux composantes principales :
 - Formation MBA-ACTEC
 - Assistance technique et micro-consultance.

- *Offrir un service financier adapté aux femmes pauvres* : ceci constitue la tendance lourde dans le monde de la microfinance. Cette optique facilite l'autofinancement des actions et permet d'atteindre un grand nombre de personnes. Toutefois, la plupart des « micro-emprunteurs » n'obtient qu'un « micro-développement », car ils manquent de compétences et de savoir-faire nécessaires au développement de leur microentreprise. La formation et l'assistance technique aux bénéficiaires restent donc essentielles pour leur développement.

Partant d'une situation déséquilibrée dans laquelle les femmes sont discriminées, ACTEC considère que les outils les plus puissants pour promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes sont l'éducation et la formation professionnelle. L'histoire des sociétés montrent que plus l'accès à ces deux outils est facilité, plus les femmes jouissent pleinement de leurs droits. Ainsi, ancrée sur les bases solides de la législation internationale, régionale et belge en vigueur, ACTEC propose un accompagnement et une ouverture d'un espace de pratiques positives, où il est possible aux femmes de s'épanouir, d'améliorer leurs compétences et de participer à la prise de décision.

5.3. APPROCHE INTÉGRALE

ACTEC vise à établir un processus dans lequel sont valorisées les implications des hommes et des femmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux, pour n'importe quelle action planifiée, politique ou projet. ACTEC agit ainsi pour que les préoccupations et les expériences des femmes, à l'instar de celles des hommes, fassent partie intégrante de l'élaboration, de la mise en marche, du contrôle et de l'évaluation de sa stratégie et de ses programmes dans toutes les sphères: éducative, économique et sociale, de façon à ce que les hommes et les femmes puissent en bénéficier équitablement et que l'injustice ne perde pas. Cela comprend l'intégration d'une perspective égalitaire et d'une analyse dans toutes les étapes de conception, d'exécution et d'évaluation des projets et des programmes.

6. ANNEXES

En annexe sont compilés les grilles d'analyse des différentes phases du cycle de projet qui permettent aux membres du personnel d'ACTEC de tenir compte des aspects liés à l'égalité des chances hommes-femmes dans les différentes phases du cycle des projets.

PHASE D'ANALYSE POUR TOUS LES PROJETS

PHASES D'ANALYSE	OBJET	SUGGESTIONS
ANALYSE DE LA PARTICIPATION	Identifie tous les groupes qui sont, d'une manière ou d'une autre, impliqués dans la réalisation du projet ou influencés par celui-ci.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Différencier par sexe les groupes impliqués (diversité des intérêts). 2. Déterminer si les femmes constituent un groupe impliqué en soi, avec des intérêts et des besoins communs ; ou faire une analyse en sous-catégories (âge, ethnie, classe sociale, etc.). 3. Identifier le type de groupe que constituent les femmes (diversité des intérêts et leur niveau d'influence dans le contexte). 4. Identifier les personnes impliquées dont les problèmes égalitaires n'ont pas été explicités. 5. Refléter l'existence de moyens de participation pour l'expression des intérêts égalitaires ou propres aux femmes. 6. Assurer une représentation équilibrée des intérêts des hommes et des femmes. 7. Valoriser la réceptivité et la connaissance de chaque personne impliquée quant aux questions du genre.
ANALYSE DES PROBLEMES	Identifier les principaux obstacles et aspects négatifs que peut poser une situation déterminée aux groupes impliqués. Etablir la relation de causalité afin de pouvoir cibler les causes.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analyser la répartition des ressources entre hommes et femmes : temps espace, information, argent, éducation, pouvoir, travail, technologies, accès aux services... 2. Spécifier le plus possible les problèmes en relation aux hommes et aux femmes. 3 Prendre en compte qu'une division sexuelle du travail au sein d'une communauté influence la vision des problèmes que peuvent avoir les hommes et les femmes. 4. Pour définir un problème, prendre en compte : <ul style="list-style-type: none"> -> En quoi c'est un problème pour les femmes -> Qui se voit le plus directement affecté par cela ? -> Comment les femmes voient-elles ce problème -> Les causes d'un problème peuvent être différentes pour les hommes/les femmes 5. Définir le problème principal suivant une perspective égalitaire. 6. Augmenter le nombre de femmes dans les ateliers pour élaborer l'arbre/outil 7. Développer des ateliers exclusivement pour les femmes.
ANALYSE DES OBJECTIFS	Transformer la situation négative en une future situation positive à partir des objectifs organisés conformément à une relation moyen-résultat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'assurer que les groupes qui bénéficient de ces objectifs soient suffisamment spécifiés dans l'arbre construit. 2. Reformuler quelques objectifs pour que les améliorations et les bénéfices pour les hommes et pour les femmes soient notifiés séparément (quand c'est nécessaire). 3. S'assurer que la formulation des objectifs répond aux problématiques identifiées entre les hommes et les femmes. 4. Quand cela est possible, reformuler objectifs pour que les améliorations et les bénéfices pour les hommes et les femmes soient notifiés séparément.
ANALYSE DES ALTERNATIVES	Identifier les diverses stratégies de réalisation pour établir un	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prendre en compte la viabilité de l'intervention. 2. Prendre en compte les intérêts manifestés par les participants.

	objectif et sélectionner la plus adéquate.	<ol style="list-style-type: none">3. Prendre en compte les politiques et les orientations futures des agences/ONG homologues.4. Accorder de l'importance aux critères en relation avec l'égalité entre les hommes et les femmes.5. S'assurer que les groupes bénéficiaires soient identifiés de manière distincte.6. S'assurer que les objectifs reflètent les intérêts et les besoins des hommes et des femmes.7. Prendre en compte et concilier les positions conflictuelles des différents groupes qui impliquent des changements dans le statut et les rôles de ceux-ci.8. Garantir que les femmes soient présentes, en conditions égales dans la prise de décisions sur la stratégie de développement sélectionnée.
--	---	---

PHASE D'ELABORATION DE LA MATRICE DE PLANIFICATION (MPP) DE TOUS LES PROJETS

ASPECTS DE LA MPP	SUGGESTIONS	QUESTIONS CLEF POUR L'ANALYSE DE LA MPP
OBJECTIF GENERAL	Doit répondre aux besoins stratégiques et doit mentionner explicitement sa contribution à l'amélioration de la situation des femmes.	1.- L'OG fait référence explicitement aux femmes et aux hommes. 2.- L'OG inclut des bénéfices pour les femmes et pour les hommes.
OBJECTIF SPECIFIQUE	Doit être suffisamment défini en rapport aux femmes et aux hommes.	1.- L'OE est suffisamment défini en rapport aux femmes et aux hommes.
RESULTATS ET ACTIVITES	Doivent être identifiés afin d'assurer la participation active des femmes dans le projet ainsi que la réponse à leurs nécessités pratiques.	1.- Les rôles et les responsabilités sont pris en compte, pour la distribution des bénéfices. 2.- Les résultats bénéficient autant aux hommes qu'aux femmes. 3.- Les rapports de genre sont pris en compte à l'heure de planifier les activités. 4.- Les femmes participent comme actrices et décideuses suffisamment visibles.
INDICATEURS	Doivent être ventilés par sexe en vue de montrer la production des résultats et l'atteinte des objectifs en rapport aux femmes et aux hommes. En outre, identifier les indicateurs pour pouvoir évaluer l'impact en matière d'égalité hommes-femmes.	1.- Les indicateurs de résultats permettent de mesurer le progrès de l'OG, de l'OE tant en rapport aux femmes qu'en rapport aux hommes. 2.- Certains indicateurs permettent de mesurer l'impact sur l'égalité hommes-femmes de l'OG, de l'OE et des résultats sont inclus.
FACTEURS EXTERNES (HYPOTHÈSE)	Les facteurs externes qui ont une retombée sur l'égalité entre les hommes et les femmes doivent être identifiés comme une partie importante des hypothèses qui ont une influence sur le projet. Certains facteurs externes peuvent être létaux ou bien avoir des conséquences différentes pour les femmes et pour les hommes.	1.- Quels sont les Facteurs Externes nécessaires pour garantir la durabilité de l'impact positif de l'OG et de l'OE ?. 2.- Quels sont les Facteurs Externes nécessaires pour que les Résultats du projet bénéficient aux femmes. 3.- Quels sont les Facteurs Externes nécessaires pour assurer la participation continue des femmes dans le projet ?.
REVENUS ET DEPENSES (BUDGET)	Les recettes et les frais doivent être accessibles tant aux femmes qu'aux hommes. Une analyse doit être faite afin de connaître quelle partie des recettes et des frais bénéficiera aux femmes et laquelle aux hommes. Les ressources nécessaires au renforcement du genre doivent être correctement budgétisées. Les contributions réalisées par les femmes doivent être visibles afin d'éviter que leur apport soit sous-estimé.	1.- Les contributions des femmes et des hommes sont claires. 2.- Les femmes ont accès et contrôle sur les ressources du projet. 3.- Les stratégies ont été convenablement budgétisées afin que la participation et l'accès des femmes aux bénéfices du projet soit égale à celles des hommes. 4.- Le pourcentage du budget total bénéficiant directement aux femmes et aux hommes est clairement identifié. 5.- On a tenu compte de la capacité du personnel engagé pour communiquer avec les femmes et pour s'adapter à leurs besoins.

PHASES DU CYCLE	QUESTIONS DANS LE CYCLE DU PROJET
IDENTIFICATION - FORMULATION	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Les objectifs du projet font référence explicite aux femmes et aux hommes (besoins pratiques/stratégiques). 2.- Les documents du projet décrivent l'application de stratégies de consultation et de participation équitables entre hommes et femmes. 3.- La division sexuelle du travail telle qu'elle existe dans la communauté est considérée. 4.- L'accès et le contrôle des ressources dans la communauté (et du projet) sont pris en compte. 5.- Les bénéficiaires du projet ont été identifié(e)s (données ventilées par sexe). 6.- les différents facteurs d'influence sur la participation des hommes et des femmes sont pris en considération. 7.- L'agence/ONG partenaire, partage la vision sur l'importance de promouvoir l'égalité de chance entre les hommes et les femmes. 8.- Des mécanismes/indicateurs sont prévus afin de réaliser le suivi de l'impact du projet sur les femmes et notamment comment les activités influenceront le statut social et la prise de décisions des femmes (qualité de participation). 9.- Les ressources du projet sont adéquates pour l'atteinte des résultats escomptés en ce qui concerne la promotion de l'égalité des opportunités entre hommes et femmes.
EXECUTION - SUIVI	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Des stratégies et des objectifs ont été prévus afin de promouvoir l'égalité de chances et de bénéfices du projet. 2.- Il existe des mécanismes de suivi du changement produit chez les femmes. 3.- Les femmes et les hommes participent dans les activités du projet: comment et en tant que quoi ? 4.- Des limites dans l'exécution du projet sont apparues. Elles empêchent la participation égalitaire des femmes et des hommes et la distribution égalitaire des ressources et les bénéfices du projet. 5.- L'agence/ONG partenaire a la capacité d'exécuter des projets qui encouragent l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. 6.- Le projet a une influence négative pour les hommes et/ou pour les femmes. 7.- Comment la participation des femmes exerce-t-elle une influence aux rapports et rôles entre les femmes et les hommes. 8.- Les informations et présomptions sur les caractéristiques, besoins et intérêts des femmes et des hommes continues à être valables. 9.- Des mécanismes/indicateurs pour réaliser le suivi de l'impact du projet chez les femmes ont été prévus. 10.- Les moyens affectés au projet pour l'atteinte des résultats escomptés en ce qui concerne la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes sont adéquats.

EVALUATION

- 1.- Le projet a réussi à promouvoir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes.
- 2.- Le projet a été nuisible pour les femmes (division du travail/accès et contrôle des ressources).
- 3.- Le statut des femmes a été amélioré comme conséquence du projet (besoins pratiques et stratégiques, positionnement des hommes et durabilité des changements).
- 4.- L'agence/ONG partenaire a renforcé sa capacité de mener à terme des projets en tenant compte de la perspective genre.
- 5.- Les ressources affectées ont été suffisantes pour promouvoir l'intégration des femmes dans le projet.
- 6.- Des obstacles ont été trouvés pour intégrer les femmes dans le projet (identification préalable)
- 7.- Des stratégies et objectifs ont été identifiés pour assurer que la perspective de genre soit intégrée effectivement.
- 8.- L'évaluation comprend de recommandations sur les moyens pour renforcer la participation des femmes dans le secteur.
- 9.- L'évaluation comprend de recommandations pour encourager d'une façon plus équitable la distribution des bénéfices entre les hommes et les femmes dans le secteur du projet.

Check-list pour les projets d'insertion professionnelle et développement économique

<p>IDENTIFICATION ET PARTICIPATION</p>	<p>Une analyse du contexte selon le genre a- été réalisée en tenant compte des éléments suivants de manière différenciée (hommes/femmes):</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'emploi : économie formelle - informelle, temps plein - partiel, travail à durée indéterminé – déterminé, écart salarial. - L'impact du cadre juridique et administratif. - Le poste de travail occupé. - Le temps de travail rémunéré et non rémunéré. - Les responsabilités et les tâches familiales. <p>A-t-on tenu compte des femmes, ONGs ou associations de femmes lors de la conception du projet?</p>
<p>OBJETIFS ET INDICATEURS</p>	<p>Est-ce que les objectifs promeuvent l'égalité des opportunités d'accès aux services du projet (accès aux crédits, emplois, formations...)? Existe-t-il un objectif qui, de manière spécifique, se réfère à l'<i>empowerment</i> des femmes ? Est-ce que les indicateurs permettent de mesurer l'impact du projet sur la réduction de l'iniquité entre les hommes et les femmes, et sont ventilés par sexe, localisation et âge ?</p>
<p>RESULTATS ET IMPACT</p>	<p>A long terme, est-ce que le projet aura un impact positif sur la situation socio-économique et l'autonomie des femmes? Des accords avec des entités publiques et privées sont-ils prévus afin d'influencer la modification de normes discriminatoires négatives et l'incorporation de normes positives pour la femme dans le monde du travail?</p>
<p>STRATEGIE D'EXECUTION ET ACTIVITES</p>	<p>Y a-t-il des actions positives qui rencontrent des obstacles spécifiques, promeuvent l'égalité et mettent en valeur le travail des femmes? La formation et l'employabilité des femmes est-elle promue? Les femmes pourront-elles accéder à des emplois plus rentables ? Les contraintes relatives au travail des femmes sont-elles prises en compte? (Flexibilité des horaires, travail à distance, formation, , équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ...) Des lieux de travail plus sûr pour les femmes sont-ils promus? Y a-t-il des activités de sensibilisation sur les droits économiques, sociaux et culturels des femmes et sur l'égalité des hommes et des femmes ? L'auto emploi et la création d'entreprises contribuant à l'incorporation des femmes dans le monde du travail sont-ils promus?</p>
<p>BUDGET</p>	<p>Existe-t-il un budget concret et adéquat pour les activités spécifiques pour les femmes dans le projet?</p>

Check-list pour les projets d'éducation et de formation technique

<p>IDENTIFICATION ET PARTICIPATION</p>	<p>Une étude spécifique sur l'éducation pour mettre en évidence les inégalités entre les hommes et les femmes a-t-elle été réalisée? Le projet prend-t-il en considération la disponibilité de temps (travail professionnel et domestique) des femmes pour leur participation dans le projet?</p>
<p>OBJETIFS ET INDICATEURS</p>	<p>Les objectifs du projet promeuvent-ils l'égalité des opportunités d'accès à l'éducation (primaire, secondaire, universitaire, formation professionnelle) ? Existe-t-il un objectif qui, de manière spécifique, se réfère à l'<i>empowerment</i> des femmes ? Les indicateurs permettent-ils mesurer l'impact du projet sur la réduction de l'iniquité entre les hommes et les femmes, et sont-ils ventilés par sexe, localisation et âge ?</p>
<p>RESULTATS ET IMPACT</p>	<p>Les résultats du projet sont-ils cohérents avec les nécessités éducatives des femmes ? Le projet a-t-il contribué à augmenter le nombre de femmes à des postes de décision dans les structures éducatives du pays, de la région ou de la communauté ?</p>
<p>STRATEGIE D'EXECUTION ET ACTIVITES</p>	<p>Une stratégie minimisant les facteurs (sociaux, culturels, économiques) empêchant l'accès des femmes et des jeunes filles à l'éducation a-t-elle été créée ? Le projet promeut-il une éducation non sexiste ? Le projet valorise-t-il la représentation féminine au sein des organismes de gestion et/ou de direction dans les centres éducatifs ? Le projet inclut-il des activités formatives spécifiques pour améliorer la participation des femmes au corps enseignant ?</p>
<p>BUDGET</p>	<p>Existe-t-il un budget concret et adéquat pour les activités spécifiques pour les femmes dans le projet?</p>