



*Lignes directrices pour
l'application de la
démarche
transformatrice de genre*

Un document de référence pour les
praticiens du SME Loop

Édition 1

Published by

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Publié par :

L'Association allemande pour la coopération internationale (GIZ) GmbH

Siège social :

Bonn et Eschborn

Programme mondial « Centres d'innovation verte pour le secteur de l'agriculture et de l'alimentation ».

Friedrich-Ebert-Allee 32 + 36

53113 Bonn

Tel : +49 228 44 60-0

Fax : +49 228 44 60-1766

Email : info@giz.de

Site internet : www.giz.de

Autrice :

Monika Adelfang

La GIZ est responsable du contenu de cette publication.

Bonn, juillet 2022

REMERCIEMENTS

Nous tenons à exprimer notre reconnaissance et nos remerciements à *Verni Vijayarajah*. En tant que coach principale internationale du SME Loop, Verni a apporté son expérience technique et sa contribution pour guider l'orientation des documents d'application de la démarche transformatrice de genre pour le SME Loop. Nous remercions également *Sebastian Reichert* pour son examen attentif du contenu et des recommandations qui ont permis la mise en forme finale de l'offre du SME Loop en matière de transformation de genre.

La méthodologie utilisée pour compiler le matériel d'application de la démarche transformatrice de genre applique l'approche Quiet Insight® (approche de l'intuition tranquille) développée par *Monika Adelfang* et *Joyce Stenstrom*, et le Cercle d'innovation™ d'*Albert Kamphuis*.

Nous remercions tout particulièrement l'équipe de révision de la GIZ qui a apporté son regard neuf sur les versions finales et la première édition des documents de référence de la boussole d'application de la démarche transformatrice de genre. Merci à *Sebastian Reichert*, *Ralf Barthelmes*, *Christine Marquardt*, *Janos Cziupka*, *Anna Lotte Klennert* et *Magdalena Nilles*.

TABLE DES MATIÈRES

1. REMERCIEMENTS	2
2. INTRODUCTION	4
3. INVITATION OUVERTE	10
4. BOUSSOLE D'APPLICATION DE LA DÉMARCHE TRANSFORMATRICE DE GENRE	11
3.1 Qu'est-ce que la boussole d'application de la démarche transformatrice de genre ?	11
3.2 Principes de la boussole d'application de la démarche transformatrice de genre	12
3.3 Ressources pour l'application de la boussole d'application de la transformation de genre ..	30
5. LE QUOTIENT DE GENRE	31
4.1 Qu'est-ce que le quotient de genre ?	31
4.2 La carte du quotient de genre	31
4.3 Développer des objectifs sûrs	36
4.4 Application du quotient de genre dans le cadre du lancement du SME Loop sur la transformation de genre	36
6. ANNEXE 1	39
7. RÉFÉRENCES	40

1. INTRODUCTION

Les petites et moyennes entreprises (PME) jouent un rôle crucial dans le développement économique et social de nombreux pays. Pourtant, les PME sont souvent incapables de jouer convenablement leur rôle dans la société et l'économie nationale. Des climats commerciaux défavorables entravent la création d'entreprises, les investissements et la croissance. Les compétences entrepreneuriales font souvent défaut. Les mesures de promotion mises en œuvre par l'État ou par les chambres de commerce et les associations ne tiennent souvent pas suffisamment compte des divers besoins des entreprises.

Compte tenu de ces défis, le circuit de formation et de coaching d'entreprise pour les PME (SME Loop) avait été initialement développé en 2014 dans le but de répondre à trois des problèmes les plus importants auxquels les PME sont confrontées :

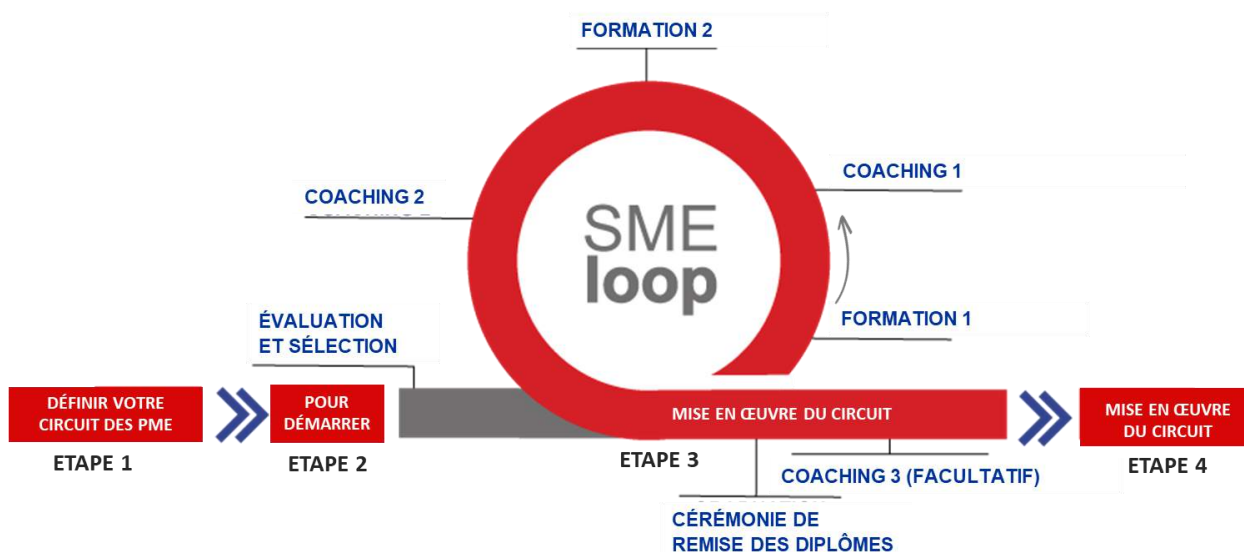
- Connaissances commerciales et compétences de gestion inadéquates
- Manque de changement et de développement offrant des conseils et des étapes pratiques qui pourraient apporter le changement et le développement souhaités
- Ressources financières insuffisantes pour développer les entreprises chacune en ce qui lui est propre

Éléments clés du SME Loop

Le SME Loop offre une combinaison d'atouts qui permettent d'obtenir rapidement des résultats visibles au profit de l'entrepreneur, de ses employés et de la société dans laquelle l'entreprise poursuit ses activités :

- *Évaluation individuelle de l'entreprise et de l'entrepreneur qui affine le contenu en fonction des besoins et des potentiels des entreprises.*
- *Alternance systématique entre formation, coaching et apprentissage entre pairs : amener les entrepreneurs à utiliser activement leurs connaissances et leur expérience.*
- *Coaching d'entreprise individuel. Intégration des contenus de la formation dans la vie quotidienne de l'entreprise, ce qui permet une meilleure assimilation des leçons apprises. Travailler sur les défis personnels et le parcours de développement entrepreneurial individuel avec le soutien du coach.*
- *L'éducation financière et l'accès au financement sont étroitement intégrés à l'ensemble du circuit.*
- *Exercices et modèles permettant une adaptation souple du SME Loop au contexte et aux réalités de chaque pays.*

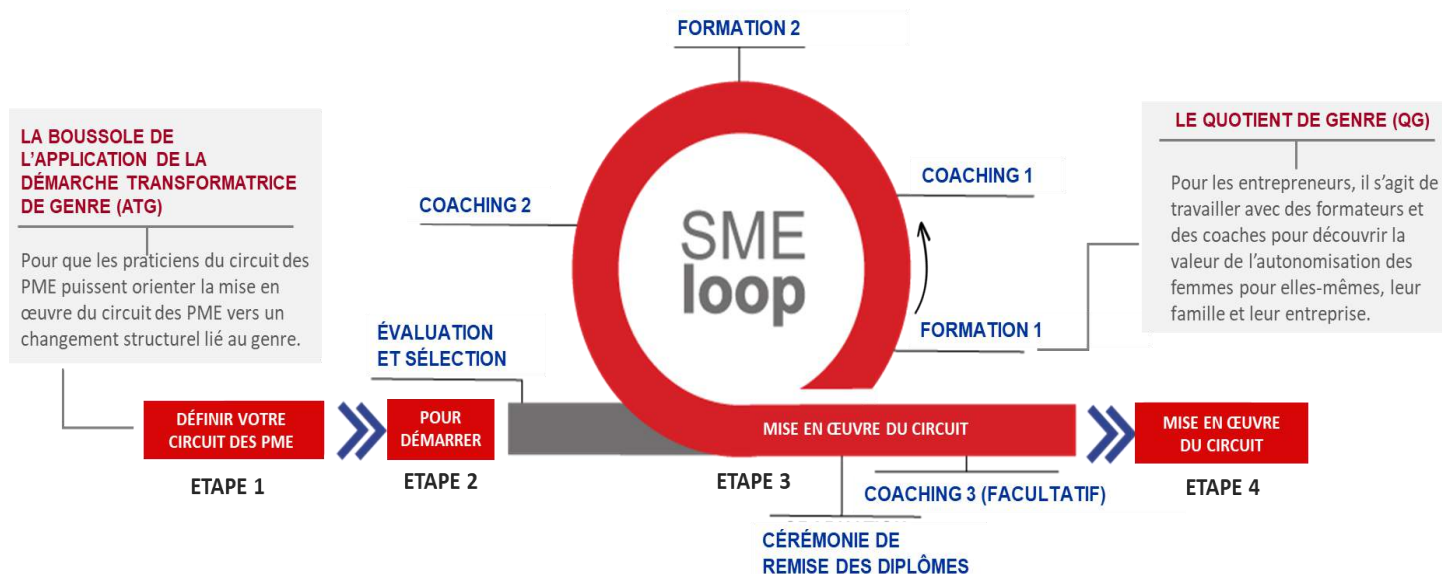
Diagramme 1 : Approche du SME Loop organisée autour de quatre étapesⁱ



ⁱ Publication de la GIZ, Barthelmes R. et al (avril 2019), SME Business Training and Coaching Loop Handbook/Manuel du circuit de coaching et de formation d'entreprise pour les PME).

Depuis 2015, le SME Loop fonctionne dans le cadre de l'initiative spéciale « ONE WORLD - No Hunger- UN MONDE-Pas de famine » et de son programme « Centres d'innovation verte pour le secteur agricole et alimentaire (GIC) ». En 2019, le Centre régional de compétences pour la promotion de l'emploi (CRCPE) a été fondé à Cotonou, au Bénin. Ce centre représente une plateforme de premier plan pour la poursuite du développement et du lancement du SME Loop au niveau national et régional. Le lancement du SME Loop s'est étendu dans sa portée géographique et a acquis de la maturité dans son expérience de mise en œuvre. Nous en sommes maintenant à un point où nous souhaitons davantage accélérer l'impact actuel du SME Loop, en intégrant l'autonomisation des femmes et l'engagement de faire de l'égalité entre les hommes et les femmes, un objectif primordial. C'est la raison pour laquelle nous avons développé le **SME Loop dans le cadre de la démarche transformatrice de genre**, qui est une offre supplémentaire et une option que les praticiens du SME Loop peuvent appliquer. Le SME Loop sur la démarche transformatrice de genre complète l'offre standard du SME Loop, avec des ressources supplémentaires pour les praticiens du SME Loop et pour les entrepreneurs. Le diagramme 2 présente l'offre du SME Loop sur la démarche transformatrice de genre.

Diagramme 2 : SME Loop sur la démarche transformatrice de genre



En présentant le SME Loop sur la démarche transformatrice de genre, nous commençons par placer cette nouvelle offre dans le contexte du continuum Atteindre-Bénéficiaire-Autonomiser. Le diagramme 3 présente le changement structurel lié au genre conformément à un renforcement d'autonomisation. Le SME Loop sur la démarche transformatrice de genre élargit l'impact souhaité en passant d'une approche essentiellement axée sur les bénéficiaires à une approche axée sur l'autonomisation. Cela implique que l'accent mis sur le genre s'élargit et passe de l'impact sur les femmes (c'est-à-dire le nombre de femmes participant au SME Loop) ou des avantages pour les femmes (c'est-à-dire l'obtention d'un prêt) à l'autonomisation (c'est-à-dire une discussion au sein du ménage sur la gestion des revenus ou sur la politique d'embauche d'une entreprise en expansion).

Diagramme 3 : Principe Atteindre-Bénéficiaire-Autonomiserⁱⁱ



Le SME Loop sur la démarche transformatrice de genre a été développé avec différents groupes cibles à l'esprit, compte tenu de l'accent qui a été mis sur l'autonomisation. Les groupes cibles comprennent les entrepreneurs ainsi que les autres acteurs réalisant la mise en œuvre du SME Loop (c'est-à-dire les partenaires nationaux du SME Loop, les partenaires du secteur privé, les formateurs et les coaches). Ce groupe collectif d'acteurs est appelé « praticiens du SME Loop ».

Ainsi, le SME Loop sur la démarche transformatrice de genre offre des lignes directrices qui aident à s'orienter et à développer une trajectoire transformatrice en ce qui concerne l'autonomisation économique des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes. Le SME Loop en matière de transformation du genre aide les praticiens et les participants du SME Loop à prendre les premières mesures qui aident à :

- Examiner, remettre en question et modifier activement les normes de genre rigides et les déséquilibres de pouvoir, en encourageant une prise de conscience critique des hommes et des femmes quant aux rôles et normes de genre ;
- Promouvoir la position des femmes et la valeur de l'égalité entre les hommes et les femmes pour tous ;
- Remettre en question la répartition des ressources et l'attribution des tâches entre les hommes et les femmes ;
- Aborder les relations de pouvoir entre les femmes et les autres membres de la communauté.

Le SME Loop en matière de transformation de genre crée un environnement qui sert de catalyseur, pour influencer l'ordre social et les facteurs sous-jacents qui donnent lieu à des disparités entre les hommes et les femmes. Ainsi, la combinaison du SME Loop avec une perspective qui tient compte de la différence entre les hommes et les femmes vise à préparer le terrain pour un changement plus large, qui peut être mis en mouvement bien au-delà du calendrier de mise en œuvre formelle du SME Loop.

ⁱⁱ Publication de la GIZ, projet ATVET for Women, Afrique du Sud (2020), Gender-Transformative Change in Practice, 6 Case Studies. /Projet EFTPA pour les femmes, Afrique du Sud (2020) Le changement structurel lié au genre dans la pratique, 6 études de cas.

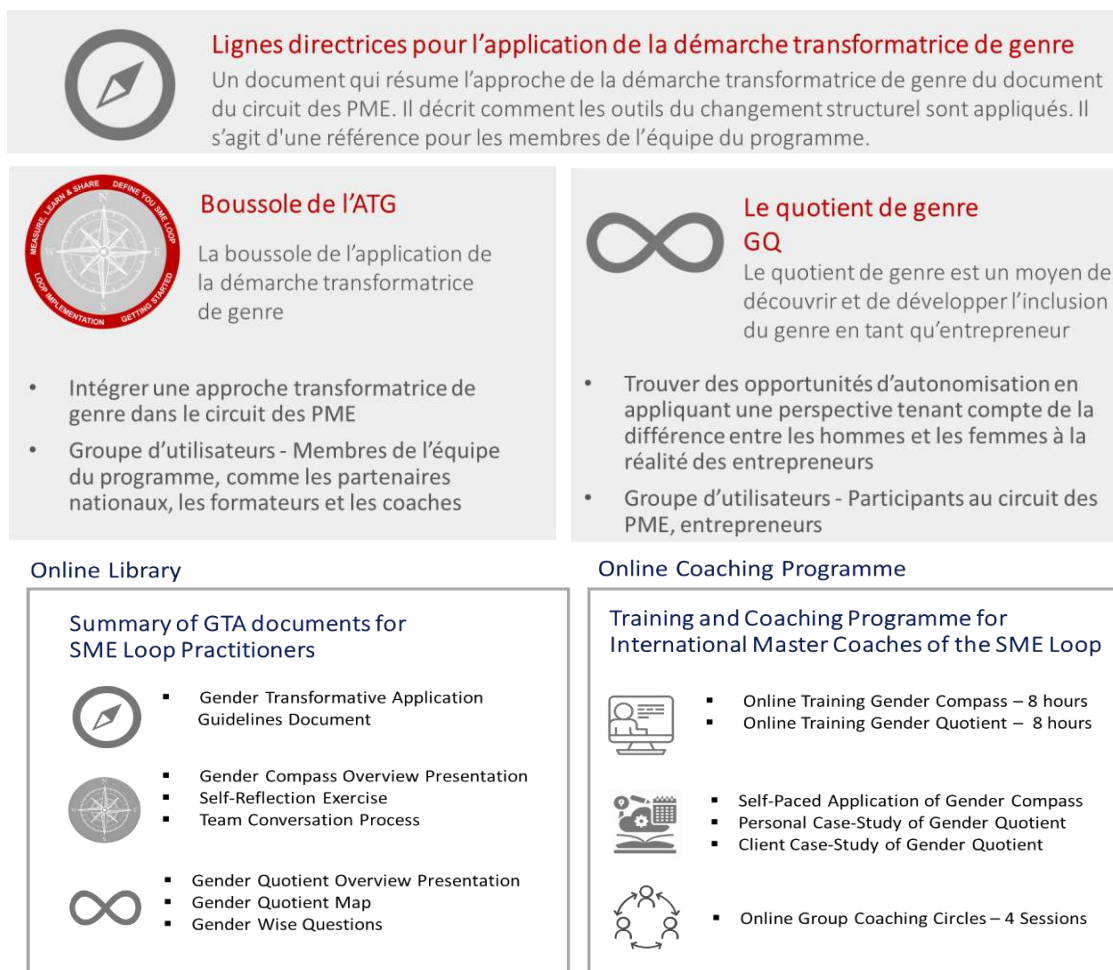
Un résumé du produit « Le SME Loop dans le cadre de la démarche transformatrice de genre »

Les lignes directrices de l'application de la démarche transformatrice de genre (ATG) (le présent document) constituent la référence générale et fondamentale pour les praticiens du SME Loop. Il constitue également une introduction pour les autres parties prenantes qui souhaitent travailler sur l'autonomisation économique des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes au sein du contexte du SME Loop. Le diagramme 4 résume les produits du SME Loop dans le cadre de la démarche transformatrice de genre, en soulignant que l'application des lignes directrices de l'ATG est soutenue par deux produits :

- 1) La boussole d'application de la démarche transformatrice de genre (ATG)
- 2) Le quotient de genre (QG)

Les ressources qui composent la boussole de l'ATG sont accessibles sous forme de bibliothèque en ligne par les praticiens du SME Loop. Les entrepreneurs en viennent à travailler avec le quotient de genre par la mise en œuvre du programme de formation et de coaching (étape 3 : Mise en œuvre du circuit). Les ressources du QG sont ajoutées à l'offre standard du SME Loop. Le diagramme 5 donne une vue du processus d'utilisation des différents documents qui composent l'offre du SME Loop en matière de démarche transformatrice de genre.

Diagramme 4 : Ressources du SME Loop sur la démarche transformatrice de genre





La boussole d'application de la démarche transformatrice de genre (ATG) a pour objectif d'aider **les praticiens du SME Loop**, à intégrer une perspective qui tient compte de la différence entre les hommes et les femmes, dans la mise en œuvre du SME Loop. Il invite à une réflexion personnelle sur les principes, et vous prépare à faire participer d'autres membres de l'équipe du programme à la définition de la portée et à l'élaboration de votre approche sur la transformation du genre, dans le pays avec lequel vous êtes en partenariat.

Le quotient de genre (QG) a été développé pour que les **entrepreneurs** puissent l'utiliser avec le soutien des formateurs et des coaches. Il permet d'analyser les défis relatifs au genre qui abordent les problèmes actuels auxquels sont confrontés les entrepreneurs, hommes et femmes. Le QG peut être appliqué par des individus et par des groupes. Les entrepreneurs utilisent le processus pour faire émerger et choisir des possibilités de transformation de genre, pour leur entreprise et leur vie personnelle, qui leur donnent du pouvoir. Au fur et à mesure que les entrepreneurs discutent des questions et des défis liés à la démarche transformatrice de genre, les participants, les membres de l'équipe du programme du SME Loop et les partenaires peuvent aborder des thèmes communs spécifiques au genre.

Diagramme 5 : Travailler avec les documents du SME Loop sur la démarche transformatrice de genre



2. INVITATION OUVERTE

Ce document sur les lignes directrices de l'application de la démarche transformatrice de genre (ATG) vous guide dans la préparation et la mise en œuvre d'un SME Loop en matière de transformation de genre. Le changement structurel lié au genre est un défi complexe et, en réaliser un impact de grande envergure nécessite du temps. Dans le contexte du SME Loop, il vaut mieux agir pour faire par la suite bouger les choses plus rapidement en matière de création d'emplois, de développement économique et de bien-être. Nous avons rédigé ces lignes directrices à l'intention des praticiens du SME Loop, afin que travailler avec une approche transformatrice de genre soit plus accessible et plus pratique. Le temps et la pratique sont nécessaires pour aborder ce sujet et « s'y habituer ». Les lignes directrices de l'ATG vous aident donc à trouver votre chemin, individuellement et en coopération avec les autres.

C'est en effectuant les exercices interactifs qui accompagnent ce document, que vous tirerez le plus grand profit de l'application de ces lignes directrices à la réalité dans laquelle vous travaillez. Deux procédés vous inviteront à prendre part aux applications interactives contenues dans ce document :



La réflexion personnelle

La réflexion personnelle renvoie à un exercice individuel que vous pouvez faire à votre propre rythme et qui vous prépare à travailler avec une approche transformatrice de genre.



Les conversations avec d'autres membres de l'équipe du programme

Les conversations quant à elles vous renvoient à un processus de groupe ou d'équipe, où vous pouvez travailler avec des perspectives multiples pour renforcer l'application de ces lignes directrices. De cette façon, en tant que groupe, vous pouvez apporter une compréhension contextuelle à la mise en œuvre d'un SME Loop en matière de transformation de genre.

Nous espérons que vous vous sentirez inspiré à travailler avec le changement structurel lié au genre et que nous pourrions maximiser l'impact que le SME Loop a eu et continue d'avoir. Ces lignes directrices soutiennent notre conviction que nous pouvons avoir un impact significatif sur l'autonomisation des femmes et l'inclusion des hommes et des femmes au-delà de l'individu. En relevant ce défi important, nous vous invitons à contribuer et à partager votre expérience avec les autres praticiens du SME Loop. Notre objectif est de renforcer la capacité de transformation de du genre dans le cadre du SME Loop grâce à vos idées, et à l'expérience que vous en ferez. En tant qu'utilisateur des lignes directrices de l'ATG, nous vous souhaitons la bienvenue et accueillons avec plaisir votre contribution.

Nous serions heureux d'avoir de vos nouvelles ! N'hésitez pas à nous contacter, nous serions ravis de connaître vos pensées, vos questions et votre expérience en matière de changement structurel lié au genre.



Ralf Barthelmes

Directeur de projet senior
Centres d'innovation verte
pour le secteur agricole et
alimentaire

ralf.barthelmes@giz.de



Sebastian Reichert

Conseiller junior (Jeunesse)
Promotion de l'emploi et Suivi &
Évaluation
Centres d'innovation verte pour
le secteur agricole et alimentaire

sebastian.reichert@giz.de

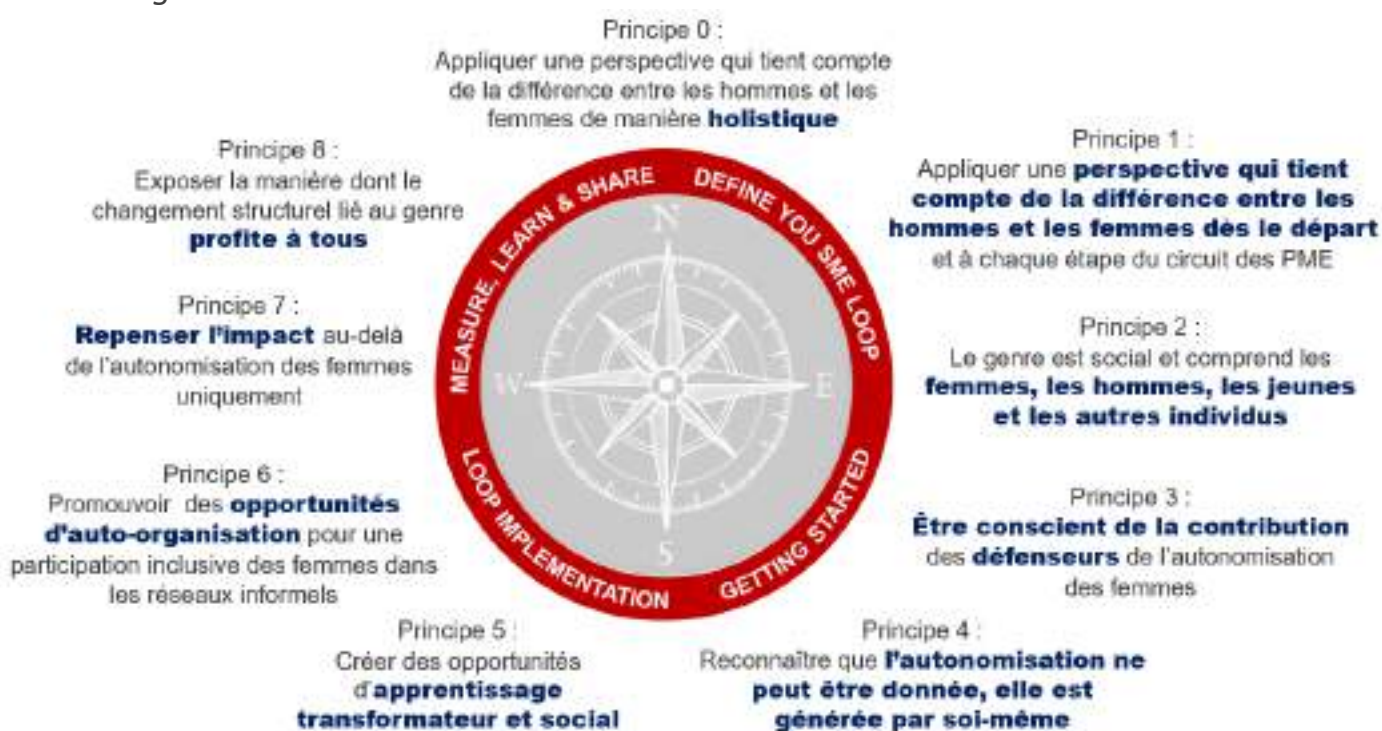
3. BOUSSOLE D'APPLICATION DE LA DÉMARCHE TRANSFORMATRICE DE GENRE

3.1 Qu'est-ce que la boussole d'application de la démarche transformatrice de genre ?

Nous savons que l'autonomisation économique des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes est un défi complexe. Trouver notre voie en tant que catalyseurs et amplificateurs des possibilités d'autonomisation des femmes peut être intimidant. Afin de travailler sur le défi et la question du changement structurel lié au genre, nous avons développé la boussole d'application de la démarche transformatrice de genre (ATG). Elle est constituée de neuf principes ordonnés qui guident les individus et les groupes dans l'exploration de ce qu'impliquent le développement et la mise en œuvre d'une approche transformatrice de genre.

La boussole de l'ATG utilise neuf principes pour aider à intégrer une perspective qui tient compte de la différence entre les femmes et les hommes dans l'approche du SME Loop. Le diagramme 6 donne un aperçu des principes de l'ATG. De manière individuelle et dans vos conversations avec vos partenaires, ces neuf principes vous donnent une image complète d'une approche transformatrice de genre. Les neuf principes ont été développés comme un langage partagé et un point de départ commun pour façonner un SME Loop sur la transformation de genre adapté. Dans cette section, nous décrivons chaque principe directeur.

Diagramme 6 : Aperçu des principes d'application de la démarche transformatrice de genre



En utilisant la métaphore d'une boussole, les principes de l'ATG visent à vous aider à trouver votre chemin dans l'application d'une approche transformatrice de genre. Les neuf principes ont été organisés autour des quatre étapes du SME Loop.ⁱⁱⁱ Chaque principe est nécessaire, mais en même temps, il faut suivre un certain ordre. Pris ensemble, les principes constituent l'aspect nécessaire à l'intégration d'une approche transformatrice de genre viable dans le SME Loop.



Si vous sautez un principe, cela a des conséquences sur la rigueur et l'étendue de l'impact sur la transformation de genre que vous souhaitez réaliser. Au fur et à mesure que vous progressez avec les principes, ils restent une norme fondamentale à laquelle vous pouvez revenir. Au fur et à mesure de votre expérience et de votre compréhension de ce qui est réalisable dans le contexte dans lequel vous travaillez, les principes serviront de vérification par recoupement de l'exhaustivité de ce que vous réalisez.

Pour vous donner une idée de la manière dont votre mise en œuvre d'un SME Loop en matière de transformation de genre peut se développer et prendre de la maturité, nous avons énuméré ci-dessous quelques recommandations de développement à prendre en compte :

- **Nous vous recommandons de travailler avec ces principes lorsque vous commencez l'étape 1 : Définir votre SME Loop. Revenez ensuite aux principes lorsque vous passez d'une étape à l'autre. L'avantage supplémentaire de revenir aux principes est qu'au fur et à mesure que l'équipe du programme s'agrandit, vous amenez continuellement d'autres personnes à participer à des conversations utiles en vue de soutenir la réalisation d'un SME Loop sur la transformation de genre.**
- **Si c'est la première fois que vous mettez en œuvre le SME Loop sur la transformation de genre, nous vous recommandons de prêter attention aux principes 0 à 2, qui sont essentiels pour établir une base solide.**
- **Avec votre deuxième ou troisième mise en œuvre du SME Loop sur la transformation de genre, vous commencerez à prendre en considération les leçons apprises, et à apporter des améliorations continues au travail avec les premiers principes. Vous commencerez également à vous concentrer sur l'approfondissement intense de votre travail (en commençant à inclure les principes 3 et 4 de manière plus substantielle, et ainsi de suite).**
- **Au fur et à mesure que votre expérience de l'approche transformative de genre se développe, vous commencerez également à découvrir à quel point les principes sont liés les uns aux autres. Par exemple, vous constaterez que le principe 1 s'associe au principe 7, alors que vous définissez ce qu'est la portée viable de l'approche transformatrice de genre et comment cela est lié à l'impact que vous souhaitez suivre et évaluer.**

La boussole l'ATG guide le développement des capacités et des aptitudes à travailler avec un SME Loop en matière de transformation de genre. Il s'agit d'un parcours de croissance que vous suivez au fur et à mesure que votre maturité augmente (à la fois en tant qu'individus et en tant qu'équipe) et qui est relatif au défi complexe de l'autonomisation des femmes. Les exercices interactifs mentionnés à la fin de cette section vous guideront à travers le processus de travail avec les principes décrits dans la section suivante.

3.2 Principes de la boussole d'application de la démarche transformatrice de genre

ⁱⁱⁱ Pour des détails supplémentaires sur les étapes du SME Loop, reportez-vous au Manuel du SME Loop.

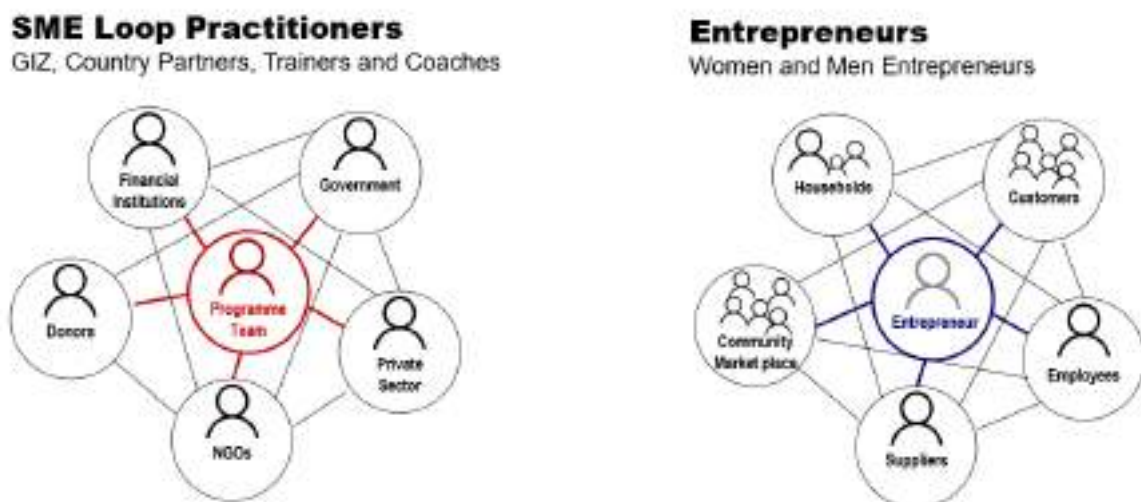
Dans ce document sur les lignes directrices, nous présentons brièvement chaque principe. Il existe des ressources qui fournissent une orientation fondamentale plus étendue. Elles sont énumérées à la fin de la section 3 qui vous renvoie aux exercices interactifs correspondants pour les individus et les groupes.

Principe 0 : Appliquer une perspective qui tient compte de la différence entre les hommes et les femmes de manière holistique

Le principe 0 permet d'attirer l'attention sur l'ensemble de l'écosystème social et d'y maintenir cette attention. Lorsque vous commencez à définir votre SME Loop, identifiez toutes les parties qui constituent le contexte de transformation du genre (une image générale).

L'image générale nous aide à conserver une vision plus large qui inclut d'autres acteurs, au-delà du bénéficiaire final (l'entrepreneur), mais en l'y incluant. Si l'on considère le réseau social du SME Loop, deux acteurs principaux du SME Loop sont les catalyseurs clés du processus de changement structurel lié au genre : les entrepreneurs et les praticiens du SME Loop.

Diagramme 7 : Les praticiens et les entrepreneurs du SME Loop sont des catalyseurs du changement structurel lié au genre



Ce sont des catalyseurs qui, par leur interaction au sein de l'écosystème social, peuvent avoir un impact sur la réduction de l'inégalité entre les femmes et les hommes et sur l'autonomisation des modèles qui peuvent bénéficier à d'autres personnes que l'individu.

Principe 1 : Appliquer une perspective qui tient compte de la différence entre les femmes et les hommes dès le début et à chaque étape du SME Loop

Le principe 1 met l'accent sur une orientation sensible au genre du début à la fin du SME Loop. Les neuf principes de l'ATG sont nécessaires pour créer la possibilité d'une transformation. Le tableau 1 met en évidence les principes de l'ATG sur lesquels l'accent est mis et qui sont particulièrement utiles dans le cadre du travail avec l'une des étapes du SME Loop.

Chaque étape du SME Loop est constituée de processus qui informent la mise en place et la mise en œuvre. En travaillant avec les quatre étapes du SME Loop, les membres de l'équipe du programme peuvent apporter une perspective de genre aux processus et sous-processus qui constituent l'effort de travail.

Tableau 1 : Résumé de l'étape du SME Loop qui soutient les principes et les processus de l'ATG^{iv}

Étape	PRINCIPES D'APPLICATION DE LA DÉMARCHE TRANSFORMATRICE DE GENRE	PROCESSUS
ÉTAPE 1 : DÉFINIR VOTRE SME LOOP	<p>Principe 0 : Appliquer une perspective qui tient compte de la différence entre les hommes et les femmes de manière holistique</p> <p>Principe 1 : Appliquer une perspective qui tient compte de la différence entre les hommes et les femmes dès le départ et à chaque étape du SME Loop</p> <p>Principe 2 : Le genre est social et comprend les femmes, les hommes, les jeunes et les autres individus</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Analyse de l'environnement et de la coopération, définition des limites du système ○ Décision sur le système de coopération ○ Planification de l'impact et de la durabilité
ÉTAPE 2 : POUR DÉMARRER	<p>Principe 3 : Être conscient de la contribution des défenseurs de l'autonomisation des femmes</p> <p>Principe 4 : Reconnaître que l'autonomisation ne peut être donnée, elle est générée par soi-même</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Identification des besoins en ressources, estimation provisoire des coûts et fixation des prix ○ Élaboration et système de suivi & évaluation ○ Promouvoir le SME Loop ○ Sélection des prestataires de services/partenaires de mise en œuvre ○ Sélection des formateurs et des coaches ○ Développement des capacités ○ Sélection des acteurs/institutions /programme de coopération du secteur financier
ÉTAPE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIRCUIT	<p>Principe 5 : Créer des opportunités d'apprentissage transformateur et social</p> <p>Principe 6 : Promouvoir des opportunités d'auto-organisation pour une participation inclusive des femmes dans les réseaux informels</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Évaluation et sélection des entrepreneurs ○ Formation ○ Coaching ○ Implication des institutions financières / établissement de lien avec le financement des entreprises
ÉTAPE 4 : FINALISATION DU CIRCUIT ET AU- DELÀ	<p>Principe 7 : Repenser l'impact au-delà de l'autonomisation des femmes uniquement</p> <p>Principe 8 : Exposer la manière dont le changement structurel lié au genre profite à tous</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Traitement des données de suivi & évaluation pour la documentation et l'apprentissage ○ Cérémonie de remise des diplômes ○ Coaching 3 (facultatif) ○ Partage des leçons apprises

^{iv} Publication de la GIZ, Reichert, C (mars 2019), SME Business Training and Coaching Loop, Minimum Quality Standards (MQS)/ Circuit de formation et de coaching d'entreprise pour les PME, normes minimales de qualité (NQM).

Principe 2 : Le genre est social et comprend les femmes, les hommes, les jeunes et les autres^v individus

Le genre est socialement construit et avoir un impact sur l'égalité entre les hommes et les femmes nécessite d'influencer et de changer les relations sociales sous-jacentes. La difficulté réside dans le fait que les attitudes et les comportements liés au genre sont complexes et changent en fonction du temps et du lieu (pays, zone rurale ou urbaine, domicile ou travail). Des contextes sociaux multiples et encastrés sont en jeu.

Nous pouvons reconnaître que le genre est multidimensionnel et se croise avec d'autres catégories sociales telles que le sexe, l'âge, le statut socio-économique, la santé, l'orientation sexuelle et l'ethnicité (*intersectionnalité*)^{vi}.

Cela met en évidence le fait que des contextes apparemment identiques peuvent avoir des impacts différents sur les femmes et les hommes. Ainsi, au niveau du programme, il est vital de prévoir et d'inclure une forme d'analyse sur le genre dans la définition du SME Loop. Ci-dessous quelques lignes directrices que vous pouvez adapter en fonction de votre budget et de vos capacités :

- **Recherchez et lisez des évaluations récentes sur le genre, ou des analyses sectorielles sur le genre qui ont été menées par d'autres pour les pays dans lesquels le SME Loop sera mis en œuvre. Les conclusions des analyses sur le genre menées au niveau national ou sectoriel doivent être utilisées pour façonner et informer les questions spécifiques qui sont posées sur le genre au niveau du projet ou de l'activité.**
- **Consultez des experts en matière de genre dans les ONG, chez les bailleurs de fonds et les autres organisations, qui peuvent être en mesure d'exposer les principales questions sur le genre dans les pays et le secteur sur lesquels se concentrera le SME Loop.**
- **Si la mise en œuvre du SME Loop actuel à laquelle vous vous préparez est un suivi, consultez les partenaires, les formateurs, les coaches et les entrepreneurs diplômés de la mise en œuvre précédente et renseignez-vous sur les questions de genre qu'ils ont pu déjà intégrer dans le SME Loop, des questions de genre qui ont pu se poser lors de la mise en œuvre de leur projet, ou des conséquences inattendues du projet en termes de relations entre les hommes et les femmes.**
- **Examinez les données quantitatives et qualitatives disponibles qui peuvent révéler des questions pertinentes sur le genre dans le secteur dans lequel vous envisagez de travailler.**

L'intersectionnalité est la reconnaissance du fait que chacun a ses propres expériences uniques de la discrimination et de l'oppression, et que nous devons tenir compte de tout ce qui peut marginaliser les gens - sexe, race, classe sociale, orientation sexuelle, capacité physique, etc.

L'intersectionnalité permet de conceptualiser une personne, un groupe de personnes ou un problème social comme étant affecté par plusieurs discriminations et désavantages. Elle prend en compte le chevauchement des identités et des expériences des personnes afin de comprendre la complexité des préjugés auxquels elles sont confrontées.

L'intersectionnalité reconnaît que les marqueurs d'identité (par exemple, « femme » et « noir ») n'existent pas indépendamment les uns des autres, et que chacun informe les autres, créant souvent une convergence complexe d'oppression.

^v Autre fait référence aux individus qui ont été précédemment désavantagés comme groupe minoritaire, et à un soutien pour les sortir de leur désavantage.

^{vi} Hyde, J. S., Bigler, R. S., Joel, D., Tate, C. C., & van Anders, S. M. (2018). L'avenir du sexe et du genre en psychologie : Cinq défis au binaire du genre. *American Psychologist*, 74(2), 171-193.

- **Consulter les femmes et les hommes dans les pays et/ou les communautés où le SME Loop sera mis en œuvre afin de solliciter leurs perceptions sur la question de savoir si le SME Loop aura de bons résultats chez les hommes et les femmes et de mettre à jour les questions de genre.**

Principe 3 : Être conscient de la contribution des défenseurs de l'autonomisation des femmes

L'étape 2 : Pour démarrer, met l'accent sur le principe 3. Lorsque vous commencez à promouvoir le SME Loop, à sélectionner des partenaires, des formateurs et des coaches, réfléchissez à la manière dont votre engagement et votre communication développent la prise de conscience du genre. La prise de conscience du

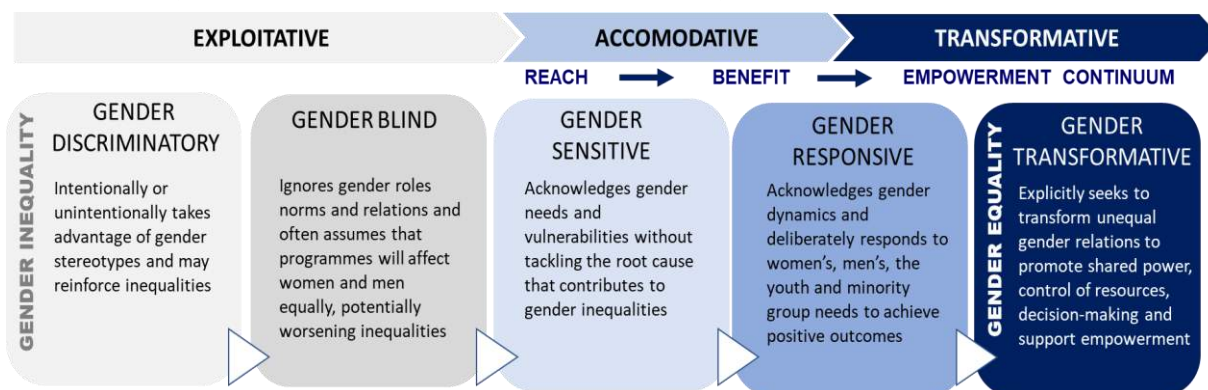


genre qui est introduite dans vos canaux de communication et dans vos interactions influencera ce qui est défendu et la manière dont cela est défendu.

Les hypothèses qui sous-tendent les sujets défendus peuvent être examinées à l'aide du Continuum de sensibilisation aux questions de genre. Par exemple, les programmes et les parties prenantes ayant une *orientation sensible au genre* défendront l'augmentation du nombre de participantes. Pour obtenir l'impact maximal possible, une orientation transformatrice de genre défendrait la convergence vers les efforts de promotion. On réfléchirait davantage aux obstacles à l'accès des femmes. Il faut parfois s'adresser aux hommes de la communauté afin de créer un environnement favorable qui vous permette d'approcher les femmes. Le diagramme 8 présente les différents niveaux de sensibilisation ayant un impact sur ce que défendent et encouragent les projets^{vii}.

^{vii} UNICEF Office of Research, Innocenti Working Paper, WP-2020-10, (August 2020), Gender Responsive Age-Sensitive Social Protection: A conceptual framework/UNICEF Bureau de la recherche, Innocenti Document de travail, WP-2020-10 (August 2020) Protection sociale favorable à l'égalité entre les hommes et les femmes et adaptée à l'âge : un cadre conceptuel.

Diagramme 8 : Continuum de sensibilisation aux questions de genre influençant ce qui est défendu et la manière dont cela est défendu. ^{viii}



Voici quelques lignes directrices pour établir une sensibilisation à la transformation de genre^{ix} avec le SME Loop :

- Impliquez les groupes cibles avec des messages qui trouvent un écho local. Surtout après avoir effectué l'analyse sur le genre (à l'étape 1), exploitez les besoins auxquels les communautés peuvent s'identifier localement (par exemple, les souhaits des gens d'avoir de meilleures opportunités commerciales dans un secteur particulier, ou que des services de garde d'enfants soient fournis pendant la formation) et associez-les à des messages qui communiquent que le genre est bénéfique pour tous.
- Engagez des partenaires de programme potentiels, facilitez et soutenez le développement d'une sensibilisation à la transformation de genre. Envisagez d'engager les parties prenantes dans des conversations au cours desquelles les principes de l'ATG sont abordés (comme les institutions financières et les établissements de formation). Déterminez où se situent les partenaires sur le continuum de sensibilisation aux questions de genre et la manière dont ils travaillent pour sensibiliser à la transformation de genre. Soutenez le développement de la sensibilisation aux questions de genre par votre modèle/exemple, vos conversations et vos interactions avec les parties prenantes potentielles.
- Établissez des liens avec les leaders d'opinion (lanceurs de tendances) comme des défenseurs potentiels. Les leaders d'opinion (qu'il s'agisse d'autres femmes ou hommes entrepreneurs ayant réussi, de chefs religieux, de dirigeants communautaires ou de politiciens) peuvent être des « lanceurs de tendances », c'est-à-dire des personnes qui influencent les opinions et les pratiques des gens dans une communauté donnée. Si ces leaders approuvent les changements dans les normes sociales et de genre de manière continue (et sont vus faisant les choses différemment plutôt que de simplement parler de faire les choses différemment), les autres sont plus susceptibles de suivre le mouvement. Les leaders d'opinion deviendront un élément important de votre réseau, en particulier au fur et à mesure que d'autres itérations du SME Loop seront mises en œuvre.
- Ayez des modèles de la société de votre côté. Il peut s'agir de personnalités locales importantes, telles que des enseignants, des travailleurs d'ONG ou des entraîneurs de sport, qui adoptent des normes de genre plus égalitaires dans leur propre vie et sont perçus comme tels. Envisagez

^{viii} Source : Diagramme adapté du Bureau de la recherche de l'UNICEF - Innocenti (2020)

^{ix} Overseas Development Institute, (2015), Comment les normes de genre changent-elles? De la connaissance à l'action. Comprendre les normes de genre qui affectent les adolescentes.

d'approcher les diplômés du SME Loop pour leur proposer d'être des ambassadeurs et modèles dans le cadre de la transformation de genre.

- **En encourageant la sensibilisation à l'autonomisation économique des femmes et au changement structurel lié au genre, envisagez des moyens créatifs pour que votre communication serve à enrichir la compréhension. Vous en trouverez un exemple dans l'[Addenda 1 : Cercles d'histoires du projet pilote](#). Nous avons utilisé cet exemple, car le projet a utilisé les symboles Adinkra (un artefact culturel faisant partie du patrimoine ghanéen) pour engager des conversations sur les rôles de genre. Les résultats de ces conversations ont été incorporés au cadre d'indicateurs d'autonomisation économique des femmes appelé PRO-WEAI.**

Principe 4 : Reconnaître que l'autonomisation ne peut pas être donnée, elle est générée par soi-même


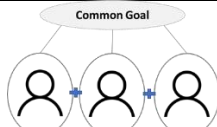
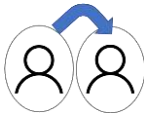
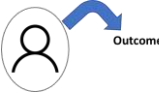

Compte tenu de la nature sociale et multidimensionnelle du genre, le principe 4 attire l'attention sur la façon dont le SME Loop en matière de transformation du genre peut créer un environnement à effet de « serre », ou propice à l'autonomisation à plusieurs niveaux. L'autonomisation est un processus collectif plutôt qu'individuel. Elle comprend la création d'un environnement favorable pour que les femmes et les hommes puissent prendre en compte leurs besoins, leurs droits et leurs choix. En outre, elle traduit l'ampleur des préoccupations liées à l'impuissance que connaissent de nombreux groupes. Pour s'attaquer réellement aux dynamiques de pouvoir des individus et des groupes en ce qui concerne le genre, les processus et les efforts d'autonomisation doivent être conçus à plusieurs niveaux : individus, organisations, communautés et sociétés.

Le principe 4 est aligné sur l'étape 2 : Pour démarrer. Il s'appuie davantage sur les principes de l'étape 1, en particulier le principe 0 : Appliquer une perspective qui tient compte de la différence entre les hommes et les femmes de manière holistique et le principe 2 : Le genre est social et comprend les femmes, les hommes, les jeunes et les autres individus. En d'autres termes, l'attention portée au principe 0 et au principe 2 favorisera l'application efficace du principe 4.



La clé de l'application du principe 4 est que les praticiens du SME Loop influencent les dynamiques de pouvoir afin de stimuler un changement structurel lié au genre. Le tableau 2 fournit un cadre conceptuel qui capture les différents types de dynamique de pouvoir avec lesquels on travaille lorsqu'on favorise un changement structurel lié au genre. Cela permet aux partenaires du programme, aux formateurs et aux coaches d'être conscients de l'influence et de la stimuler de différentes manières.

Tableau 2 : Représentations des dynamiques de pouvoir représentées au sein des individus et entre eux^x


Le pouvoir en soi	Le pouvoir avec	Le pouvoir sur	Le pouvoir de	Le pouvoir à travers
				
Le « pouvoir en soi » fait référence à une transformation de la conscience individuelle qui conduit à une nouvelle confiance en soi pour agir	Le « pouvoir avec » est le pouvoir qui résulte de l'organisation des individus et de leur action en tant que groupe pour répondre à des préoccupations communes	Le « pouvoir sur » suggère une relation sociale de domination ou de subordination entre individus	Le « pouvoir de » est le pouvoir d'obtenir un résultat ou de résister au changement	Le « pouvoir à travers » fait référence à l'autonomisation d'une personne qui peut changer parce que le statut d'autonomisation des autres personnes importantes change

L'appréciation de la dynamique des pouvoirs permet en pratique de travailler avec de multiples contextes de genre, c'est-à-dire en tant qu'individu et entre personnes. Par exemple, ceci est effectué lorsque les entrepreneurs achèvent le processus de travail avec leur quotient de genre (voir la section 4) ; cela invite à explorer votre réalité de genre personnelle dans de multiples situations ou contextes.

Les multiples contextes d'autonomisation des femmes qui peuvent être soutenus par le SME Loop en matière de transformation de genre sont définis à l'aide de trois dimensions de l'engagement humain : intra-personnel, interpersonnel et (intra/inter) organisationnel. Cela ouvrira l'ampleur ou la gamme potentielle de l'autonomisation aux ménages, aux employés et aux partenaires tels que les institutions financières ou les coopératives.

Le tableau 3 présente les processus et les pratiques susceptibles de créer un climat et un environnement propices à l'augmentation du potentiel de génération afin que les résultats de l'autonomisation fassent surface.



Tableau 3 : Dimensions de l'engagement humain et résultats possibles de l'autonomisation^{xi}

 <p>Interaction intra-personnelle Les possibilités individuelles pour une plus grande autonomie</p>	
<p><i>Il s'agit d'augmenter l'action participative avec les autres, de réaliser d'importants bénéfices individuels, le bien-être, une meilleure santé, la satisfaction de la vie et le bonheur</i></p>	
<p>Processus et pratiques que le programme peut appliquer :^{xii}</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accroître les possibilités de participation • Identifier les créneaux et les opportunités de participation 	<p>Résultats émergents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrôle perçu et résilience • Passer de la dépendance à l'auto-assistance • Compétences en matière de mobilisation des ressources

^x Global Food Security 21, Galie. et Farnworth C.R. (PHD) (2019), Power through: A new concept in the empowerment discourse, pgs. 13-17/ Sécurité alimentaire mondiale 21, Galie. et Farnworth C.R. (PHD) (2019), Le pouvoir à travers : un nouveau concept dans le discours de l'autonomisation, pgs. 13-17.

^{xi} Perkins D.D. (2010) Empowerment. Leadership politique et civique : Un manuel de référence (pp. 207-218)

^{xii} Les lignes directrices soutenant les pratiques énumérées ci-dessus sont décrites dans les principes 5 et 6.

<ul style="list-style-type: none"> • Examens au niveau individuel spécifiques à la situation qui explorent les hypothèses, les attitudes et les valeurs liés au genre • Découvrir les rôles et les normes de genre qui limitent ou soutiennent • Passer de la focalisation sur les points faibles à l'identification et au développement des points forts • Apprentissage axé sur : la réflexion, la communication et la collaboration adaptatives 	<ul style="list-style-type: none"> • L'auto-influence pour agir
 <p>Relations interpersonnelles Possibilités d'engagement entre femmes et entre hommes et femmes</p>	
<p><i>Il s'agit de la mise en relation intentionnelle des membres de l'équipe du programme et des entrepreneurs avec d'autres pour soutenir l'autonomisation économique des femmes, le développement organisationnel et la mise en réseau au sein d'une organisation commerciale ou au niveau du ménage</i></p>	
<p>Processus et pratiques que le programme peut appliquer :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soutenir la prise de décision collective au travail ou à la maison • Développer des partenariats et des réseaux • Groupes de soutien social par les pairs • Renforcer la diversité et le pluralisme par une communication, un modèle de la société et une narration favorable à l'égalité des sexes 	<p>Résultats émergents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Du maintien d'une certaine distance avec les clients et les employés à une relation de travail étroite et collaborative • Le développement des entreprises et des organisations est favorisé par une sensibilisation et une intégration accrue des femmes
 <p>Engagement intra-organisationnel et inter-organisationnel Possibilités d'action collective au sein des organisations et entre les organisations</p>	
<p><i>Il s'agit d'accroître l'action collective et l'accès aux ressources en s'appuyant sur l'influence et l'action collective des organisations, des coopérations et des réseaux</i></p>	
<p>Processus et pratiques que le programme peut appliquer :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmenter les avantages et réduire les coûts de la participation des femmes • Action collective pour accéder aux ressources • Intégrer une perspective qui tient compte de la différence entre les hommes et les femmes dans les plans de développement des entreprises • Développer un leadership civique en vue d'une société plus juste en se concentrant sur des campagnes de communication sur la transformation de genre • Sous-groupes pour des tâches ou des secteurs spécifiques de la communauté 	<p>Résultats émergents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de l'inclusion et de l'autonomisation des femmes par la création de coalitions • Ressources accessibles aux femmes • Élaboration des politiques au sein d'un secteur qui intègre la dimension de genre et soutient l'autonomisation économique des femmes

Principe 5 : Créer des opportunités d'apprentissage transformateur et social

Le principe 5 met l'accent sur le rôle de l'apprentissage pour susciter et permettre le changement personnel et social. Dans le contexte du SME Loop sur la transformation du genre, l'apprentissage personnel est autogéré, expérimental et pratique. Diriger les femmes et les hommes vers la découverte de la valeur de l'autonomisation des femmes, pour eux-mêmes et pour les autres, dans le cadre de leur entreprise et de leur vie.

Possibilités d'apprentissage transformateur

Les entrepreneurs sont aidés dans l'analyse de leur contexte de genre individuel et commercial en développant leur **carte du quotient de genre** et leurs **objectifs sûrs**. Ce sont des outils d'apprentissage transformateurs pour les entrepreneurs qui sont décrits dans ce document sous le titre : Le quotient de genre à la section 4.1.

La *carte du quotient de genre* est un outil de réflexion qui permet de mieux prendre conscience de la manière dont le genre peut vous aider, vous et votre entreprise. Les *objectifs sûrs* sont de petites expériences que vous pouvez essayer pour faciliter l'expérience des avantages de l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces outils d'apprentissage transformateur et le processus de travail avec lesdits outils ont été développés pour inviter à un changement dans la conscience individuelle et la compréhension de nous-mêmes, notre compréhension des relations de pouvoir et notre sens des possibilités pour la justice sociale, l'inclusion du genre et la joie personnelle.

Opportunités d'apprentissage social

Pendant les événements de formation et la période de coaching, les opportunités d'apprentissage personnel, autogérées et non imposées autour de sa propre identité de genre^{xiii} et des normes de genre^{xiv} sont soutenues.

En s'engageant dans le processus d'apprentissage, les entrepreneurs sont guidés pour « tester » et « expérimenter » l'autonomisation du genre, ce qui leur permet de découvrir et de développer pour eux-mêmes la valeur du changement structurel lié au genre. Au fur et à mesure que les entrepreneurs travaillent sur les défis et les besoins qu'ils ont identifiés, le processus ouvre également des opportunités

Un exemple de projet de la GIZ

Apprentissage transformationnel

Un exemple d'apprentissage transformateur a été donné lors du projet pilote « Synergie Genre et Agribusiness » (GIZ EFTPA pour les femmes) :

On a demandé à une femme chef d'entreprise de réfléchir à ses points forts. Cette question ne l'a pas laissée indifférente. Sa première réponse a été qu'elle ne savait vraiment pas. Elle a parlé à d'autres personnes de sa communauté d'entreprises pour savoir ce qu'elles appréciaient chez elle et dans son service. Elle a découvert que les gens lui faisaient confiance et se sentaient à l'aise pour lui parler.

Elle a également appris que son partenaire commercial pensait qu'elle était exceptionnelle en matière de gestion de trésorerie et de budgétisation. Il ne se sentait pas assez compétent et préférait qu'elle s'occupe de cet aspect de l'entreprise. Elle a été inspirée par ce retour d'information et cela l'a motivée à développer ses points forts.

Elle a investi dans un dispositif de paiement à distance afin de pouvoir combiner les conversations relatives aux ventes et accepter des paiements en disposant d'un point de paiement mobile de poche.

^{xiii} L'identité de genre fait référence à l'expérience interne et individuelle profondément ressentie par chaque personne de son genre, qui peut correspondre ou non au sexe assigné à la naissance, y compris le sens personnel du corps (qui peut impliquer, s'il est librement choisi, une modification de l'apparence ou de la fonction corporelle par des moyens médicaux, chirurgicaux ou autres). L'identité de genre étant interne et définie personnellement, elle n'est pas « visible » par les autres.

^{xiv} Les normes de genre font référence aux *attitudes* et aux *attentes* sociales et culturelles concernant les comportements, les préférences, les produits, les professions ou les connaissances qui conviennent aux femmes, aux hommes et aux personnes de sexe différent et peuvent influencer le développement de la science et de la technologie.

de véritables changements personnels dans la pensée, les sentiments et l'action concernant l'agence et le genre.

Un exemple dans une zone rurale au Ghana

Un changement de conscience critique ayant un impact sur les normes sociales

Au cours d'un projet pilote du changement structurel lié au genre appelé « Story Circles- Cercles d'histoires » (GIZ EFTPA pour les femmes), un exemple d'objectifs sûr a été donné :

Un participant masculin a décidé d'aider sa femme à transporter de l'eau dans une communauté où ce n'était pas la norme sociale. Il a fait part de son intention aux autres hommes de sa communauté. Ils lui ont dit qu'ils le soutenaient et qu'ils se tiendraient à ses côtés si cela était remis en question par d'autres. Les hommes se sont réunis pour contester une norme sociale injuste pour leurs épouses et les femmes de leur communauté.

L'apprentissage social tel qu'il est appliqué au changement structurel lié au genre se concentre sur la possibilité d'apprendre en observant le comportement entre les femmes, entre les hommes et entre les hommes et les femmes. Il s'agit de créer des opportunités où les entrepreneurs peuvent apprendre les uns des autres en se concentrant sur leurs défis personnels et en explorant la valeur de l'autonomisation des femmes. Les différents contextes sociaux d'échange permettent aux individus d'adopter de nouveaux comportements en observant comment les gens traitent et réagissent aux possibilités de transformation de leur entreprise et de transformation du genre.

Le Quotient de Genre est une opportunité d'apprentissage individuel et collectif qui réunit l'apprentissage transformateur individuel et l'apprentissage social. Au fur et à mesure que les participants effectuent les exercices individuels

(c'est-à-dire la carte du quotient de genre et les objectifs sûrs), ils sont invités à exprimer, discuter et échanger leurs expériences en groupe et avec leur coach. Ce faisant, ils peuvent découvrir la valeur de l'inclusion et de l'autonomisation du genre en ce qui les concerne. La découverte et le développement de l'autonomisation de genre, telle qu'elle est déterminée par les individus, est ce que nous appelons le quotient de genre. Il est décrit plus en détail dans la section 4.

Les opportunités d'apprentissage social mettent l'accent sur l'interaction dynamique entre les personnes et leurs différents contextes de vie et de travail dans la construction d'un nouveau sens, d'une nouvelle identité et de nouvelles normes en matière de genre. C'est un processus naturel et subtil de changement social dans lequel les gens s'influencent, et apprennent les uns des autres de manière à introduire de nouveaux récits et comportements liés au genre, qui profitent à des écosystèmes sociaux plus larges.

La mise en place d'un cadre dans l'environnement de formation, par la manière dont le travail de groupe est structuré ou les idées partagées lors de la cérémonie de remise des diplômes du SME Loop, offre des opportunités spontanées qui permettent l'apprentissage social. En dehors des processus de formation et de coaching, les leaders d'opinion et les modèles (principe 3) peuvent également susciter des opportunités d'apprentissage social par la façon dont ils sont observés par les autres membres de la communauté.

Principe 6 : Promouvoir des opportunités d'auto-organisation pour une participation inclusive des femmes dans les réseaux informels.

Le principe 6 reconnaît le rôle des praticiens et des entrepreneurs du SME Loop en tant que leviers, amplificateurs et connecteurs de partenariats et d'affiliations potentiels. En tant que connecteurs, vous pouvez susciter des opportunités de s'organiser en petits groupes pour travailler ensemble sur des questions spécifiques d'autonomisation des femmes, qui sont pertinentes dans le contexte local.

Si l'on considère ce qui relève de la portée du SME Loop en matière de transformation de genre, en encourageant les participants et les praticiens du SME Loop à s'organiser sur les questions relatives à la transformation du genre, on peut se poser la question suivante : pourquoi encouragez-vous l'auto-organisation et dans quel but ? Vous créez des opportunités pour les gens, afin qu'ils forment des alliances et des groupes qui ont un impact sur les défis liés au genre, au-delà de ce que le programme du SME Loop pourrait réaliser.

Un exemple

Il se pourrait que le salaire équitable pour les femmes soit une question soulevée par les participants au cours de la formation. Dans ce cas, les participants aimeraient donner l'exemple de bonnes pratiques à cet égard. Les entrepreneurs le feraient dans leurs propres plans de développement commercial.

Les formateurs pourraient faire savoir à d'autres partenaires qu'il s'agit d'un sujet pertinent pour ce groupe. Une ONG partenaire peut réagir et proposer son aide. Elle pourrait suggérer de parler aux participants et de les soutenir avec une brochure d'information qui parle de l'égalité des sexes dans les entreprises. Les entrepreneurs pourraient parler à leurs employés ou aux membres de leur communauté des conditions de base de l'emploi et des raisons pour lesquelles l'autonomisation économique des femmes profite à tous.

Cet exemple a le potentiel d'encourager l'approche 4 (voir le diagramme 9), où le thème du salaire équitable et des conditions d'emploi de base sont des messages clés qu'une ONG peut défendre avec ses partenaires gouvernementaux et la communauté.

L'analyse sur le genre décrite dans le principe 1 peut déjà fournir des informations sur les opportunités d'élargir et d'enrichir le travail en réseau. Par la suite, les défis et les expériences partagées sur lesquels travaillent les entrepreneurs dans la recherche et le développement de leur quotient de genre permettront également d'identifier les besoins émergents, et les occasions de promouvoir des opportunités d'organisation.

Les conversations qui ont débuté à l'étape 1, avec des partenaires potentiels du SME Loop, pourraient à ce stade s'organiser davantage autour de défis particuliers liés à l'autonomisation des femmes. Vous pouvez constater que les alliances soutenant l'autonomisation économique des femmes sont devenues une priorité avec un partenaire de services financiers spécifique. De même, avec les participants au SME Loop, les conversations sur les droits des femmes, les rôles et les normes des hommes et des femmes au cours de la formation, les opportunités utiles pour aborder l'inégalité des sexes ou l'autonomisation économique des femmes peuvent apparaître.

En discutant des défis entrepreneuriaux avec les autres participants et les praticiens du SME Loop, ces conversations ouvrent la voie à des questions de genre qui seront traitées et soutenues par les femmes et les hommes au-delà de la durée et de

la portée de la mise en œuvre du SME Loop en matière de transformation de genre. Le principe 6 utilise délibérément le terme « auto-organisation », qui met l'accent sur la possibilité pour les praticiens du SME Loop et les participants de prendre part à d'éventuelles opportunités d'organisation autour de défis pertinents pour l'autonomisation des femmes. Les besoins et les opportunités peuvent être choisis par les praticiens et les participants du SME Loop eux-mêmes, en considérant ce qui est pertinent pour leur contexte personnel, professionnel et social. Une ligne directrice utile pour réfléchir à l'organisation et à son objectif est de considérer l'organisation autour de trois aspects : l'influence, les relations et la structure.

La structure - se rapporte à l'organisation pour sensibiliser aux droits des femmes et plaider pour un changement social relatif aux normes, aux croyances et aux pratiques culturellement injustes. En général, les groupes d'intérêt sensibilisent aux barrières structurelles et aux normes sociales qui limitent les femmes et ces plateformes permettent aux gens d'exprimer leurs préoccupations en matière de genre (femmes et hommes, adultes et jeunes). Cette forme d'organisation a trait au plaidoyer qui remet en question les règles et les coutumes de la société.

Les relations - font référence à la nature des relations à travers lesquelles nous évoluons dans notre vie. S'organiser autour des besoins relationnels, signifie renforcer la solidarité entre les personnes, élargir les réseaux sociaux, favoriser des relations plus équitables entre les hommes et les femmes ou créer des relations locales entre la société civile, le gouvernement et les groupes de donateurs.

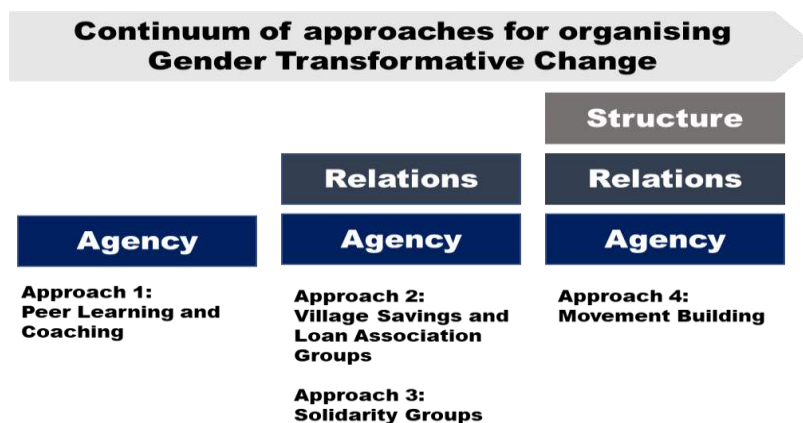
L'influence - se rapporte à l'organisation de groupes pour soutenir les changements en matière d'aspirations et de réalisations. Dans ce contexte, la participation consiste à accroître la confiance en soi et l'estime de soi, à augmenter la prise de conscience de ses droits et le soutien social, en étant membre du groupe.

L'autonomisation dans le cadre de la démarche transformatrice de genre repose sur une combinaison de changements dans les trois aspects que sont : l'influence, les relations et la structure. La sélection d'éventuelles opportunités d'auto-organisation peut être introduite et

définie avec les partenaires, les formateurs, les coaches et les participants au cours de la formation 2 du SME Loop. Au cours de la formation 2, les participants peuvent travailler sur les problèmes et les défis que les hommes et les femmes entrepreneurs ont définis pour eux-mêmes.

Le diagramme 9 résume les approches qui sont prises en compte pour l'application du principe 6 aux besoins émergents du contexte local. Le continuum de l'organisation du changement structurel lié au genre nous aide à considérer la série d'approches qui peuvent potentiellement être soutenues.

Diagramme 9 : Approches de l'organisation du développement des femmes et du changement structurel lié au genre et les objectifs qu'elles veulent réaliser^{xv}



These approach range from:
 Approach 1: Organising women as recipients of knowledge, good and services
 Approach 2: Organising women and/or men in groups to promote economic development
 Approach 3: Leveraging groups to influence and raise demands for gender transformation
 Approach 4: Supporting groups to mobilise for women's rights and social change

^{xv} Adapté de Women's Empowerment Organising, CARE. /Organisation de l'autonomisation des femmes

Bien que le diagramme 9 parle d'une organisation plus formelle, ce qui entre dans le champ d'application du SME Loop sur la transformation du genre encourage le potentiel d'une action qui pourrait commencer. Les partenaires locaux auraient un rôle essentiel et permanent à jouer en offrant un soutien aux réseaux informels en cas de besoin. Par exemple, un groupe de participants pourrait trouver avantageux de s'enregistrer en tant que coopérative. En tant qu'entité légale, la coopérative pourrait être en meilleure position pour obtenir un prêt plus important pour construire une usine qui soutiendra leur activité.

Des hommes entrepreneurs qui prennent en considération la reconnaissance et l'appréciation en entreprise et à la maison

Lorsqu'un groupe d'hommes s'est réuni pour parler du genre, le thème qui est apparu était d'exprimer de l'appréciation et de la reconnaissance pour les autres (en particulier pour les femmes). Ils ont discuté d'une norme sociale qui influençait leur comportement, à savoir l'hypothèse selon laquelle féliciter les gens les conduit à l'arrogance ou leur donne la « grosse tête ». Chacun d'entre eux s'est exprimé sur l'estime et le soutien qu'il a reçu des femmes en entreprise et à la maison. Ils ont toutefois admis que, même s'ils ressentaient cette appréciation, ils se sentaient maladroits au moment d'exprimer leur reconnaissance et qu'ils n'arrêtaient pas de réfléchir à ce que signifie la reconnaissance par rapport aux collègues ou aux employés.

Il en est ressorti qu'il fallait trouver des moyens en entreprise et au travail afin de s'exercer à apprécier et à reconnaître les femmes et les hommes (en mettant également l'accent sur leur relation avec les jeunes). L'équipe du projet a inclus cet exemple comme une invitation à tous les entrepreneurs (les participants au projet pilote) à travailler dans ce sens. Cela a été intégré dans les aspects pratiques du travail sur les thèmes de genre soulevés par les participants. À la fin, les participants au projet pilote ont choisi de s'organiser pour faire des choses qui expriment leur appréciation. À la fin du projet pilote, les participants, hommes et femmes, ont déclaré que les relations entre les femmes et les hommes s'étaient améliorées. Les participants du mois de mai étaient des entreprises familiales qui ont dit se sentir plus connectées et l'ont reconnu dans leur façon de s'engager les unes envers les autres.



GIZ EFTPA pour les femmes Cercles d'histoires du projet pilote (2019). Les hommes parlent des normes de genre en entreprise et au sein du foyer.

Principe 7 : Repenser l'impact au-delà de l'autonomisation des femmes uniquement

Le principe 7 invite à porter un regard neuf et réalisable sur le suivi et l'évaluation. Mesurer le changement structurel lié au genre est une pratique évolutive et émergente. Nous soulignons ici la nécessité et l'opportunité d'aller au-delà des mesures plus conventionnelles de l'égalité entre les hommes et les femmes, qui sont davantage axées sur l'autonomisation des femmes.

Afin de faire bouger les choses dans le sens du changement structurel lié au genre, nous devrions élargir la portée de la mesure en vue de saisir les changements au niveau individuel et les changements collectifs et systémiques. Par exemple, les changements dans les pratiques commerciales, les relations sociales, les changements dans les croyances des individus et les changements dans les hommes et les relations entre les hommes, entre les femmes et parmi les hommes et les femmes. Le tableau 4^{xvi&xvii} est un cadre conceptuel utile, qui a sa source dans la synthèse de plusieurs modèles permettant d'envisager la portée de la mesure du SME Loop en matière de transformation de genre. C'est une référence utile qui permet d'articuler une chaîne de résultats transformateurs de genre, de formuler des résultats et de développer des indicateurs.

Tableau 4 : L'autonomisation mesure l'étendue des choix et des aspirations, le renforcement de la voix et la transformation des relations de pouvoir^{xviii}

INFLUENCE	RESSOURCES	STRUCTURES INSTITUTIONNELLES
<p>Les moyens par lesquels les femmes peuvent exercer une influence :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prise de décision • Action collective • Leadership • Auto-efficacité • Une plus grande indépendance financière • Augmentation du pouvoir de négociation <p>Saisir les changements d'influence au fil du temps (par exemple, les étapes de la vie - femmes mariées, célibataires ou âgées) et les différents espaces (ménage et entreprise).</p>	<p>Il existe trois types de ressources :</p> <p>CONNAISSANCE CRITIQUE - identifier et remettre en question la manière dont les inégalités et le pouvoir opèrent dans sa vie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Désir de changement • Conscience de soi • Aspirations de leadership • Confiance dans votre contribution <p>ACTIFS - comprend les ressources économiques, sociales ou productives corporelles et incorporelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temps • Nouvelles connaissances et compétences • Capital social et participation accrue • Changements dans les pratiques commerciales • Accès à de nouveaux marchés 	<p>Différentes sphères dans lesquelles les femmes vivent leur vie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Famille • Communauté • Entreprise • Marché • État <p>Dans chaque sphère, les arrangements institutionnels sont façonnés par des lois, des politiques, des normes et des relations entre les groupes et les individus.</p>

^{xvi} Gender Equality Toolbox, What Gets Measured Matters, 2017, pgs.6, 7, 16, 19,23/Panoplie de moyens et de mesures relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce qui est mesuré compte.

^{xvii} Golla et al, Understanding and Measuring Women's Economic Empowerment, ICRW,2011, p.6/Comprendre et mesurer l'autonomisation économique des femmes

^{xviii} Fondation Bill et Melinda Gates. (2017) Panoplie de moyens et de mesures relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce qui est mesuré compte. Une note méthodologique pour mesurer l'autonomisation des femmes et des filles.

	<ul style="list-style-type: none"> Actifs financiers productifs <p>INTÉGRITÉ CORPORELLE - avoir le contrôle de son bien-être physique et mental :</p> <ul style="list-style-type: none"> Santé (par exemple, les femmes post-ménopausées qui maintiennent leur niveau de travail actuel) Sûreté et sécurité 	
--	--	--

Bien que le principe 7 soit accentué par la dernière étape : Le SME Loop et au-delà, Le développement de votre concept de suivi et d'évaluation commence à l'étape 1 : Définir votre SME Loop. Repenser le suivi et l'évaluation commence par les principes 0 à 2 qui vous aident à vous plonger dans la nature complexe et non linéaire de l'autonomisation en matière de transformation de genre.

Voici quelques lignes directrices pour commencer à prendre des mesures sur la manière d'évaluer l'impact :

- **L'autonomisation économique des femmes comporte de nombreuses dimensions. Aucun programme ne peut à lui seul s'attaquer à tous les facteurs qui contribuent à l'autonomisation économique des femmes. Au contraire, si l'autonomisation économique est considérée comme une tarte complexe à plusieurs niveaux, les programmes devraient « choisir leur part ». Ils doivent concentrer leurs efforts là où ils peuvent faire le plus de différence compte tenu de leurs ressources, de leur calendrier et des conditions locales, et également de ce que font les autres organisations.**
- **Il existe de nombreux modèles et cadres universels pour mesurer l'autonomisation, Cependant, ils peuvent ne pas être tous facilement applicables à l'objectif du SME Loop sur la transformation de genre. Si vous utilisez des cadres de mesure universels tels que l'indice d'autonomisation des femmes dans l'agriculture au niveau du projet (Pro-WEAI)^{xix}, vous devrez peut-être le compléter ou l'adapter pour garantir sa pertinence par rapport au contexte.**
- **Le genre croise l'âge, la classe sociale, l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle et d'autres marqueurs identitaires et sociaux de différence. Se concentrer uniquement sur le genre peut masquer les disparités dans les conditions et l'autonomisation des femmes au sein et à travers les contextes. Il est donc essentiel d'utiliser une perspective intersectionnelle pour mesurer l'autonomisation des femmes et le changement structurel lié au genre.**
- **L'autonomisation des femmes est un processus à long terme. Considérez combien de temps est nécessaire ou raisonnable, pour observer le changement apporté par notre engagement dans le SME Loop sur la transformation de genre ; utilisez des objectifs à court, moyen et long terme pour suivre le changement. Les mesures doivent créer de l'espace pour les voix des femmes qui expriment comment le changement se produit et, plus important encore, comment de leur propre point de vue, elles en font l'expérience.**

^{xix} Pour des informations supplémentaires, reportez-vous à : Introducing PRO-WEAI : A Tool for measuring Women's Economic Empowerment in Agricultural Development Projects par Elena Martinez et Greg Seymour. /Introduction de PRO-WEAI : un outil de mesure de l'autonomisation économique des femmes dans les projets de développement agricole

Recommandation de lecture supplémentaire : <https://weai.ifpri.info/versions/pro-weai/>



- **Adopter des méthodes à la fois qualitatives et quantitatives (approche de la méthode mixte). En ce qui concerne le processus de collecte et d'analyse des données, c'est le moyen le plus efficace de faire la lumière sur les processus locaux qui facilitent ou entravent l'efficacité du SME Loop en matière de transformation de genre.**

Principe 8 : Exposer la manière dont le changement structurel lié au genre profite à tous

Le principe 8 donne l'occasion de dissiper les mythes sur l'autonomisation des femmes et de donner une idée réelle de l'impact du changement structurel lié au genre. En communiquant les histoires et les expériences de réussite sur le terrain, demandez et recherchez les avantages pour les hommes et les enfants et pas seulement pour les femmes. Au fil du temps, les anciens diplômés du SME Loop, vos relations avec les leaders d'opinion et la communication de l'impact du programme à travers des histoires à plusieurs niveaux (au-delà de l'individu) contribueront à créer une vision inspirante et pragmatique du changement structurel lié au genre.

Par le biais de la communication des histoires et des itérations continues du SME Loop en matière de transformation de genre, vous pouvez créer des opportunités pour que les personnes finissent vraiment par comprendre que le fait de *placer les femmes au cœur des communautés, des décisions, des politiques et des économies* ne profite pas seulement aux femmes, mais à tout le monde.

Pour informer les itérations futures du SME Loop sur la transformation de genre, utilisez les expériences de terrain comme études de cas et exemples qui démontrent que c'est possible. De cette façon, la valeur du changement structurel lié au genre peut aider les gens à croire que les avantages sont à leur portée. En ce qui concerne les partenaires du programme, ces histoires contribuent à renforcer notre détermination à préserver et à maintenir le cap en faisant évoluer de manière significative le changement structurel lié au genre.

Une jeune fille au Ghana découvre et partage ses rêves

Le projet pilote de la GIZ, EFTPA pour les femmes, a invité des familles à participer à une séance de partage d'histoires sur leurs réalités de genre. L'invitation a été envoyée non seulement aux hommes ou aux femmes entrepreneurs, mais à tous les membres du ménage qui avaient envie d'y participer volontairement. Cette histoire inspirante est un exemple d'apprentissage social qui a profité à la fille d'une famille. Les enfants n'étaient pas le principal groupe cible, mais ils ont profité du fait d'y avoir été inclus.

« Ma mère m'encourage à faire des choix de carrière qui ne sont pas liés à l'agriculture. Mon père veut que je continue à gérer l'entreprise familiale, il veut que j'étudie l'agriculture et la technologie. Je ne veux pas les décevoir.

J'aime les animaux, mais pas pour la production de viande. J'aime m'occuper d'eux ».

En partageant ses rêves d'avenir, une conversation s'est ouverte avec les membres du personnel de l'établissement KITA. Cette fille n'avait jamais pensé aux sciences vétérinaires comme une possibilité. Elle a planifié d'aller chercher sur Google les *femmes vétérinaires au Ghana*. S'il n'y en a pas, a-t-elle déclaré : « **Alors je serai la première !** »

Les enfants partagent leurs espoirs à propos de leurs futures opportunités et choix de carrière.

Cercle d'histoires du projet pilote EFTPA :
Autonomisation économique des femmes
au Ghana (2019)



3.3 Ressources pour l'application de la boussole d'application de la transformation de genre

Pour vous aider à intégrer votre perspective du SME Loop en matière de transformation de genre et à l'approfondir, nous vous proposons les trois étapes décrites ci-dessous. Chaque étape vous offre plus de détails, vous donne une occasion guidée de réfléchir aux neuf principes et de travailler à les appliquer au contexte local de votre SME Loop.

Étape 1 : Prenez le temps d'intégrer chaque principe de l'ATG pour vous-même



Autoréflexion sur les principes de l'ATG

Une fois que vous aurez lu les principes, nous vous recommandons de travailler sur la présentation et la feuille de travail d'autoréflexion.

Le but de cet exercice interactif est de se familiariser avec chaque principe. Les ressources fournissent des détails supplémentaires par principe, et vous invitent à réfléchir à l'applicabilité de chaque principe dans la pratique.

Il est important d'avoir achevé l'autoréflexion avant de procéder à la conversation de groupe.

Ressource : Cliquez sur ce lien pour la Présentation de la boussole de l'ATG

Ressource : Cliquez sur ce lien pour la Feuille de travail d'autoréflexion

Étape 2 : Établir le lien entre chaque principe de l'ATG et chaque étape du SME Loop



Explorer les aspects pratiques des principes de l'ATG

L'intérêt de cet exercice interactif est d'explorer les questions pratiques qui vous aideront à analyser plus d'idées, à clarifier des questions et à prendre des mesures pour chaque étape du SME Loop.

Ressource : Cliquez sur ce lien pour les Questions préliminaires de l'ATG par étape du SME Loop

Étape 3 : Engagez une conversation en équipe sur les principes de l'ATG



Prise de conscience contextuelle et hiérarchisation des principes de l'ATG

Après avoir terminé les exercices individuels, commencez à déterminer comment vous envisagez d'aborder la création d'un SME Loop en matière de transformation de genre dans votre pays.

Ressource : Cliquez sur ce lien pour le Processus de conversation en équipe utilisant les principes de l'ATG

4. LE QUOTIENT DE GENRE

4.1 Qu'est-ce que le quotient de genre ?

Le quotient de genre fait référence à la capacité d'être conscient du genre et d'être en phase avec le genre, en opérant des choix libres de croyances et de normes sociales limitatives pour sa vie. Une personne dotée d'un quotient de genre élevé valorise l'égalité entre les hommes et les femmes, a un sens aigu de l'influence personnelle et donne l'exemple de possibilités de relations conscientes du genre entre les personnes. L'abréviation de « quotient de genre » est **GQ**, ce qui permet de mettre un accent sur l'aspect 'quotient' du genre. Par le mot quotient, nous entendons mettre en lumière le degré de présence et d'action de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par conséquent, votre QG peut être bas ou élevé en fonction de différentes situations.

Le quotient de genre vous encourage à explorer votre propre réalité et vous demande d'imaginer vos souhaits et vos domaines de changement et d'amélioration. Grâce à l'élaboration de **la carte du quotient de genre**, les individus identifient les possibilités personnelles et professionnelles qui favorisent le développement de leur quotient de genre. À travers l'élaboration des **objectifs sûrs**, les individus font des choix et prennent des petites mesures qui appliquent de manière croissante la conscience de genre à leur

Un objectif sûr est quelque chose de réalisable et qui sort légèrement de la zone de confort d'une personne. Il s'agit de découvrir ce qui se passe lorsque nous appliquons une perspective qui tient compte de la différence entre les hommes et les femmes aux défis de notre réalité.

réalité. S'engager pour des objectifs sûrs est une opportunité de grandir en sagesse, réalisme et pragmatisme dans la découverte de l'égalité des sexes en action. Le processus de travail avec la carte du QG et les objectifs sûrs n'a pas pour but de trouver des solutions (bien que les solutions puissent en faire partie), l'objectif primordial du travail sur votre quotient de genre est de découvrir de nouvelles perspectives, de nouveaux choix, des questions différentes et de nouvelles options nées d'une orientation inclusive du genre et d'autonomisation de genre.

Le processus de création d'une carte du QG et de mise en œuvre des objectifs sûrs est soutenu par un coach qui est un témoin compatissant pour les entrepreneurs, alors qu'ils travaillent sur leur propre processus de découverte de la manière dont le genre soutient leur réalité unique. Les coaches sont un soutien essentiel pour les personnes qui souhaitent développer leur QG et le conduire vers la maturation. Les coaches sont des « boîtes de résonance » (ils ne donnent pas de conseils et ne sont pas des experts). Ils jouent plutôt le rôle crucial de compagnon curieux pendant que les individus se débattent avec les hauts et les bas du développement de leur QG. Les coaches sont des observateurs intéressés et des auditeurs engagés, qui aident les individus à donner un sens à leur propre développement du quotient de genre en leur posant des questions. En outre, les coaches aident les personnes à intégrer leurs objectifs sûrs à l'application pratique du programme d'apprentissage du SME Loop. **Le programme de coaching du quotient de genre** est une étape préparatoire importante pour les coaches principaux internationaux du SME Loop, qui les aidera à guider et à exécuter le quotient de genre au fur et à mesure de la mise en œuvre du SME Loop sur la transformation de genre. En vous présentant le quotient de genre, cette section fournit une description de la carte du quotient de genre et des objectifs sûrs, et de la manière dont elle est appliquée. La façon dont le quotient de genre peut être appliqué dans la mise en œuvre du SME Loop est décrite à la fin de cette section ([Diagramme 12 : Le processus de travail avec le quotient de genre](#)).

4.2 La carte du quotient de genre

La carte du QG a pour but de découvrir où vous vous trouvez et quelle est votre relation unique avec le genre. L'identité de genre est personnelle et individuelle, aucune carte ne sera semblable à celle des

autres. Il n'y a pas non plus de bonne ou de mauvaise façon de choisir l'aspect de la carte de genre sur lequel les participants veulent travailler. Le genre étant spécifique au contexte, complexe, à multiples facettes et hautement individuel, la carte du QG offre un processus non intrusif mais très explicite de travail sur le genre dans l'expérience directe d'une personne. Par expérience directe, nous entendons ce qui est pertinent en ce moment.

Développer votre carte du quotient de genre

Le processus d'élaboration de votre carte du QG vise à élargir la compréhension que l'on a du genre à travers des découvertes personnelles et des choix de travail avec celui-ci. L'élaboration de la carte du QG se fait en deux étapes. Dans un premier temps, les entrepreneurs sont invités à faire le point sur la réalité de leur entreprise en examinant les défis universels liés à l'entrepreneuriat. Cela prépare le terrain pour la deuxième étape qui consiste à explorer votre QG unique.

Étape 1 : Commencez là où vous êtes, en faisant le point sur la réalité de votre entreprise et en examinant les défis pertinents liés à l'entrepreneuriat

La réalité professionnelle de l'entrepreneur est utilisée comme point de départ pour plonger dans sa propre réalité dynamique, interdépendante et multidimensionnelle. Les entrepreneurs explorent et réfléchissent à leurs propres défis entrepreneuriaux actuels.

En s'appuyant sur de multiples sources dans les secteurs et les économies, des thèmes communs constituant des défis entrepreneuriaux sont présentés aux participants du SME Loop. Le diagramme 10 résume ces défis. Les défis qui sont mentionnés en italique sont notamment plus difficiles à relever pour les femmes entrepreneurs.

Diagramme 10 : Les défis universels et complexes que les entrepreneurs ont en commun





Une fois que les entrepreneurs ont identifié les défis qui leur tiennent le plus à cœur, ils sont invités à choisir des possibilités de soutien. Une liste de propositions qui stimulent la réflexion sur les options de soutien est fournie pour susciter des idées^{xx} :

1. Trouver de nouveaux clients
2. Conserver les clients existants
3. Des financements pour développer l'entreprise
4. Des financements pour démarrer l'activité
5. Amélioration du produit/service
6. Inclusion
7. Information, éducation et connaissances
8. Lieu, région ou géographie
9. Des mentors qui peuvent fournir des conseils
10. Réseaux et connexions
11. Prendre soin de soi
12. Confiance en soi
13. Employés qualifiés
14. Soutien social
15. Technologie
16. Temps à consacrer à l'entreprise

Étape 2 : Trouvez votre QG unique.

Maintenant que les entrepreneurs ont examiné les obstacles les plus pertinents pour leur entreprise et considéré les possibilités de soutien, nous étendons encore un peu plus l'accent mis sur les possibilités, c'est-à-dire nous l'étendons au genre. Nous invitons les participants à découvrir et à faire l'expérience de l'idée que le genre est utile pour vous aider à relever les défis de votre réalité d'entrepreneur. Au lieu d'apprécier intellectuellement cette notion ou de croire n'importe quelle personne sur parole, il s'agit de découvrir ce qui est vrai et réel pour vous en ce qui concerne le genre et la proposition de valeur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le processus de recherche de votre QG unique est une invitation à la découverte. Nous ne voulons convaincre personne de quoi que ce soit en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes. Nous créons cependant un environnement (une serre) où les gens peuvent parvenir à leurs propres idées et croyances sur le genre. Le diagramme 11 résume les différents thèmes présentés aux entrepreneurs lorsqu'ils envisagent les possibilités d'égalité entre les hommes et les femmes et les possibilités d'autonomisation des femmes.

^{xx} Adapté de, Ewing Marion Kauffman Foundation (2020) "How does COVID-19 affect challenges facing entrepreneurs? Trend per business age" "Entrepreneursip trend"

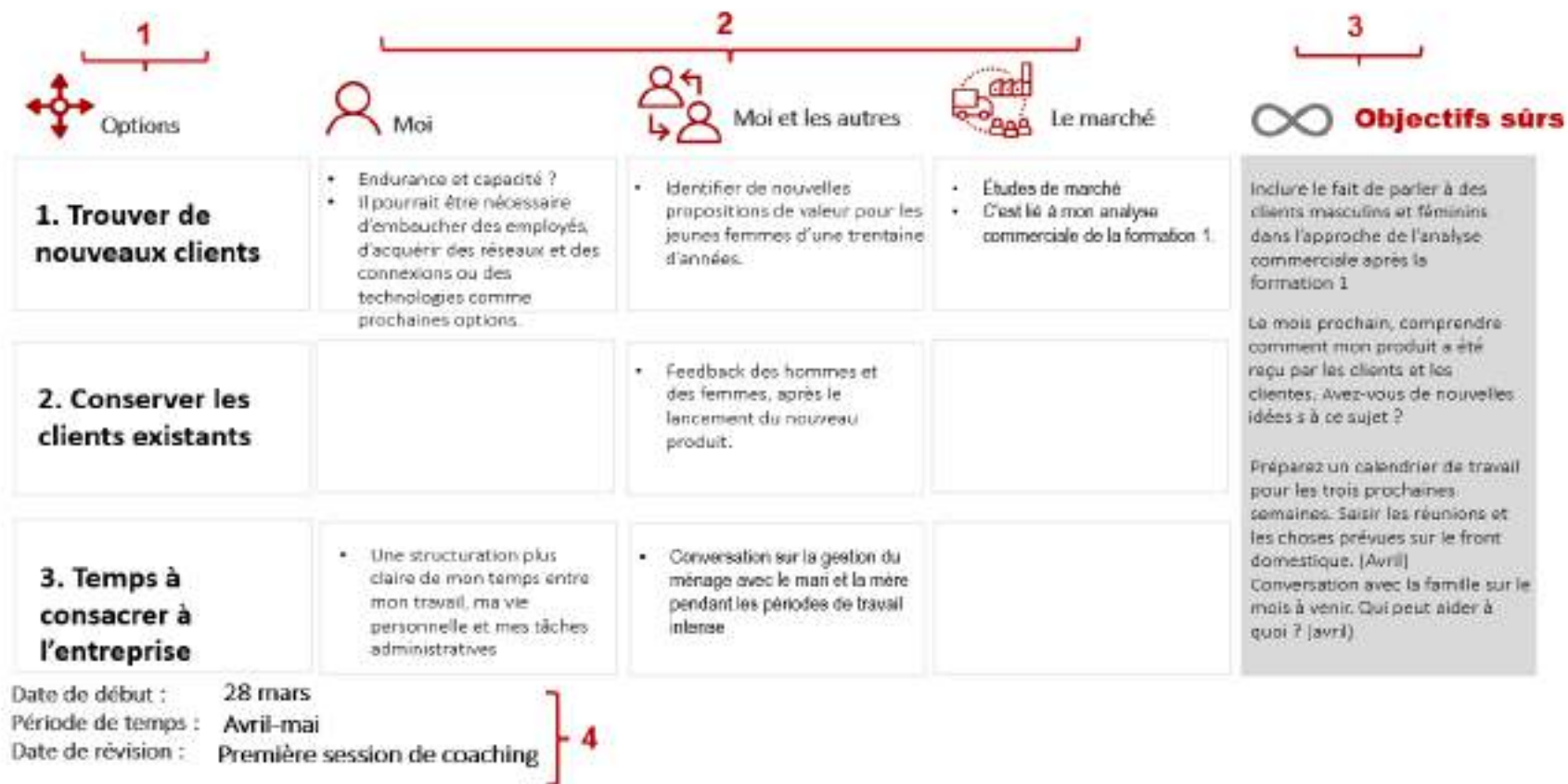
« Comment la COVID-19 affecte les défis auxquels sont confrontés les entrepreneurs ? Tendances selon âge de l'entreprise ». «Tendances de l'entrepreneuriat », n° 13, Kansas City, Missouri.

Diagramme 11 : Explorer combien le genre peut vous être utile ainsi qu'à votre entreprise



La compilation de votre carte du quotient de genre commence par l'intégration des deux étapes que les entrepreneurs ont envisagées, c'est-à-dire les principaux défis entrepreneuriaux qu'ils ont à l'esprit et la manière dont le genre pourrait être un soutien significatif à leur réalité. Nous fournissons ci-dessous un exemple sommaire pour illustrer comment le concept fonctionne dans la pratique.

Diagramme 12 :
Exemple de
carte du
quotient de
genre



1. Les entrepreneurs transfèrent les trois options ou possibilités avec lesquelles ils souhaitent travailler pour relever les principaux défis qui leur viennent à l'esprit compte tenu de la réalité actuelle de leur entreprise.
2. À l'aide des **cartes pertinentes sur le genre**, ils analysent différentes idées à travers les trois aspects de l'engagement humain (voir principe 4) qui donnent une orientation de genre à leur réalité. Cela permet de générer des idées pour l'élaboration des objectifs sûrs.
3. Avec l'aide d'un coach, ils élaborent des objectifs sûrs qu'ils essayeront et en feront l'expérience.
4. Le calendrier de travail avec les objectifs sûrs est choisi par l'entrepreneur. La date de début, la période d'essai et la date de révision avec son coach sont notées.

4.3 Développer des objectifs sûrs

L'élaboration d'objectifs sûrs a pour but de mettre en pratique l'exploration du genre. Un objectif sûr est quelque chose de réalisable et qui sort légèrement de la zone de confort d'une personne. Il porte sur la découverte de ce qui se passe lorsque nous appliquons une perspective qui tient compte de la différence entre les hommes et les femmes aux défis de notre réalité. L'exploration consiste à découvrir comment une telle perspective peut vous aider à traiter les questions complexes pour lesquelles, il n'y aurait peut-être pas eu de solutions évidentes ou faciles, si elles étaient posées à un entrepreneur.

Le processus d'essai des objectifs sûrs, et de partage des retours d'information avec un coach, construit et développe l'influence. Le champ d'application des objectifs sûrs peut inclure une série d'aspects que l'entrepreneur souhaite aborder (comme décrit dans le principe 4 – intra-personnel, interpersonnel, intra-organisationnel et inter-organisationnel).

Un coach agira en tant que témoin curieux et discret, ne portant pas de jugement. Il aura pour rôle d'observer et de poser des questions, afin que l'entrepreneur puisse réfléchir à son expérience directe de travail avec ses objectifs sûrs et à les analyser. Les coaches ont également la possibilité d'aider à intégrer les objectifs sûrs aux questions que les entrepreneurs souhaitent aborder dans leur plan de développement. Comme l'indique le Diagramme 10, l'exemple illustratif présente un exemple de quelques objectifs sûrs.

Il peut arriver que les individus remettent en question leurs propres hypothèses sur le genre, ce qui peut faire remonter à la surface des frustrations et des douleurs passées et actuelles. Si cela se produit, il est important que le coach soit conscient de son rôle de témoin compatissant et ne prenne pas le rôle de thérapeute. Ceci étant dit, il est possible de prévoir l'option d'orienter les gens dans le besoin vers une thérapie ou un soutien guidé, par le biais du réseau de partenariat du SME Loop (par exemple, des conseillers formés travaillant pour une ONG). Il s'agit ici d'un volet important à prévoir dès le départ. Enfin, l'objectif principal de la carte du quotient de genre est de se concentrer sur ce qui semble accessible et sûr pour les entrepreneurs afin qu'ils puissent y travailler en toute confiance.

Le processus de réflexion sur ses objectifs sûrs avec un coach est essentiel pour créer un environnement où les entrepreneurs peuvent parvenir à leur propre compréhension, et à leur propre réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'autonomisation des femmes. Les coaches principaux internationaux devront suivre le programme de coaching sur le quotient de genre, afin d'acquérir les compétences et les capacités nécessaires pour guider le processus de développement du QG des participants.

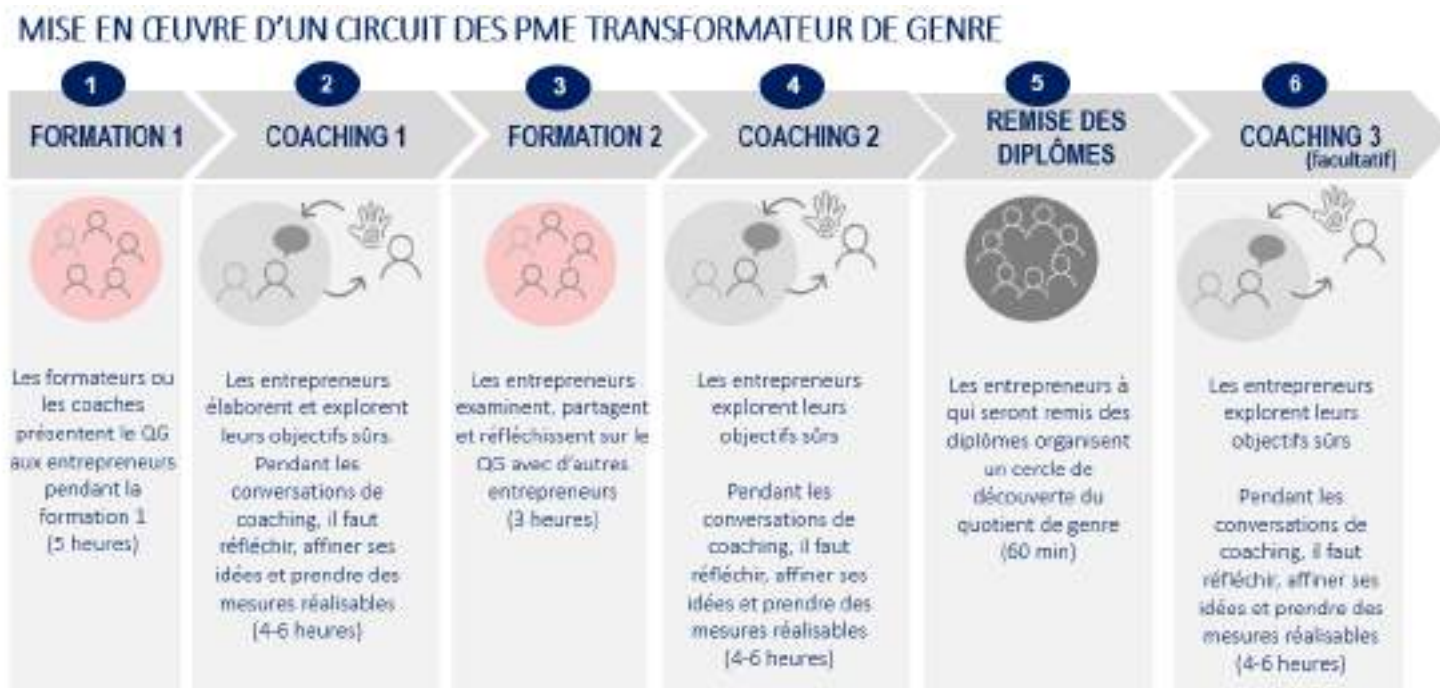
4.4 Application du quotient de genre dans le cadre du lancement du SME Loop sur la transformation de genre




Le quotient de genre est introduit au cours de l'étape 3 : Mise en œuvre du SME Loop. Travailler avec le quotient de genre ouvre des possibilités d'apprentissage social et transformateur (voir le principe 5). Le diagramme 13 décrit comment le quotient de genre peut être introduit et appliqué. Le quotient de genre est mis en œuvre en sus du processus existant de formation et de coaching du SME Loop, en d'autres termes, il s'agit d'un élément accessoire.




L'estimation du temps supplémentaire à consacrer au programme de formation et au processus de coaching existants est indiquée en heures, en-dessous de chaque étape du processus de mise en œuvre du QG proposé. Les coaches principaux internationaux devront avoir suivi le programme de

coaching sur le quotient de genre. Ils sont les principaux guides, offrant un soutien aux membres de l'équipe du programme qui choisissent de répondre positivement à cette invitation ouverte du SME Loop sur la transformation du genre.

Diagramme 13 : Le processus de travail sur le quotient de genre



<p>1</p> <p>FORMATION 1</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Au cours de la formation 1 du SME Loop, le quotient de genre peut être présenté aux participants. • Les entrepreneurs commencent le processus de compilation de leur carte du quotient de genre. Ils ont également l'opportunité de parler de leurs défis et de leurs opportunités avec les autres participants. • Le matériel de formation pour cette étape comprend la Présentation de l'introduction du quotient de genre et la Vue d'ensemble du quotient de genre, le Modèle de carte du quotient de genre et les Cartes pertinentes sur le genre.
<p>2</p> <p>COACHING 1</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Les coaches guident les entrepreneurs dans la finalisation de l'élaboration de leurs objectifs sûrs. Le coach joue un rôle important en aidant la personne coachée à « calibrer » ses objectifs. • Pendant la période de coaching, le coach vérifie avec la personne coachée ce qu'elle a vécu en essayant ses objectifs sûrs. L'objectif est d'aider les coaches à tirer des leçons de l'expérience, à mettre à jour et à modifier les objectifs de sûrs sur la base de l'expérience directe des participants. Le « vrai travail » est effectué par les participants.
<p>3</p> <p>FORMATION 2</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Les entrepreneurs ont l'opportunité, au cours de la formation 2, de partager leurs expériences, leurs apprentissages et les difficultés rencontrées dans le processus de réalisation de leurs objectifs sûrs. • Les occasions où les participants ont « trébuché » avec leurs objectifs sûrs sont discutées comme une opportunité d'apprentissage. Il s'agit d'aider les participants à apprécier ce qui est impliqué quant au changement structurel lié au genre. Parler des bonnes expériences avec les objectifs sûrs permet de donner l'exemple et de susciter de nouvelles possibilités pour les autres. Cela aide les participants à

	<p>améliorer le « calibrage » de leurs objectifs sûrs et y à travailler pendant le Coaching 2.</p>
<p>4 COACHING 2</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Le coaching 2 est une deuxième opportunité de travailler avec les objectifs sûrs. Les participants peuvent s’y perfectionner en tirant des leçons de leur expérience lors du coaching 1. Le coach continue d’être un auditeur intéressé et curieux qui aide les personnes coachées à étoffer leur expérience et à en tirer des enseignements. L’élaboration de nouveaux objectifs sûrs est également une possibilité de travail.
<p>5 REMISE DES DIPLÔMES</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Pensez à ajouter un cercle de remise des diplômes au programme de remise des diplômes. Un cercle de remise des diplômes est un rituel d’appréciation au cours duquel les participants peuvent partager des idées clés sur leur expérience du développement de leur QG. Il s’agit également d’une forme de reconnaissance qui permet d’apprécier les diplômés pour leur volonté d’explorer et de découvrir la valeur de l’égalité entre les hommes et les femmes et de l’autonomisation des femmes. Il existe également des possibilités d’alignement avec le suivi & l’évaluation, présentées par les contributions et les discours de clôture faits par les diplômés au cours du processus du cercle. Reportez-vous au document : Processus du cercle de remise des diplômes du QG.
<p>6 COACHING 3 (facultatif)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Le coaching 3 offre aux participants, une opportunité supplémentaire de développer de nouveaux objectifs sûrs.

4.5. Ressources soutenant l’application du quotient de genre

Vous trouverez ci-dessous une liste de ressources qui vous aideront dans l’application du QG.



Matériel de formation sur le quotient de genre

Vous trouverez ici un résumé du matériel de formation sur le quotient de genre. Il a été inclus dans ce document des lignes directrices pour vous donner un aperçu. Nous vous invitons également à essayer d’élaborer votre propre carte du quotient de genre afin d’avoir une appréciation expérimentale du processus.

Ressource : Cliquez sur ce lien pour la Présentation de l’introduction du QG et la Vue d’ensemble du quotient de genre

Ressource : Cliquez sur ce lien pour le Modèle de carte du quotient de genre

Ressource : Cliquez sur ce lien pour les Cartes pertinentes sur le genre

ANNEXE 1

Le Cercle d'histoires du projet pilote²¹ de la démarche transformatrice de genre a adopté une approche basée sur la demande. Cela signifie que les participants, hommes et femmes, ont identifié des sujets sur la transformation de genre qui étaient les plus pertinents pour eux. L'équipe du projet a découvert une correspondance entre ce avec quoi les hommes et les femmes souhaitaient travailler et le cadre du Pro-WEAI. De cette façon, la communication des résultats a permis une compréhension à deux niveaux :

- 1) Les résultats du processus pilote (que s'est-il passé ?)
- 2) Comment les résultats s'inscrivent dans le contexte de l'autonomisation économique des femmes (Pro-WEAI).

L'intention était de favoriser la compréhension de la portée du changement structurel lié au genre et de ce que ce type de changement représente pour les femmes et les hommes entrepreneurs et leurs familles.

Diagramme 14 : Résumé des indicateurs Pro-WEAI qui ont été influencés par les changements apportés par les femmes et les hommes entrepreneurs à leur réalité de genre

Qu'est-ce que Pro-WEAI ?

Le Pro-WEAI est composé de 12 indicateurs de l'autonomisation des femmes dans l'agriculture : autonomie des revenus, auto-efficacité, attitudes à l'égard de la violence domestique, participation aux décisions productives, propriété de terres et d'autres biens, accès au crédit et décisions sur le crédit, contrôle sur l'utilisation des revenus, équilibre au travail, visiter des lieux importants, membre d'un groupe, appartenir à des groupes influents et respect entre les membres du ménage.

Ces indicateurs sont organisés en trois domaines : l'influence intrinsèque (pouvoir en soi), l'influence instrumentale (pouvoir de) et l'influence collective (pouvoir avec).



²¹ Adelfang, M. and Stenstrom, J.S., (2020), Story Circles, Developing a Gender Transformative Change Approach for ATVET for Women, Final Case Study Report. /Cercles d'histoires. Développer une approche du changement structurel lié au genre pour l'EFTPA pour les femmes. Rapport final d'étude de cas.

RÉFÉRENCES

GIZ Publication, Reichert, C (Avril 2019), SME Business Training and Coaching Loop, Minimum Quality Standards (MQS) (Barthelmes R. et al (avril 2019). Manuel du circuit de coaching et de formation d'entreprise pour les PME. Publication de la GIZ).

GIZ Publication, ATVET for Women Project, South Africa (2020), Gender-Transformative Change in Practice, 6 Case Studies. (Projet EFTPA pour les femmes, Afrique du Sud (2020). Le changement structurel lié au genre dans la pratique, 6 études de cas. Publication de la GIZ).

Morgan M. 2014. Mesurer le changement structurel lié au genre. Penang, Malaisie : Programme de recherche du CGIAR sur les systèmes agricoles aquatiques. Mémoire du programme : AAS-2014-41.

Greene M et Levack A. 2010. Synchroniser les stratégies de genre : Un modèle coopératif pour améliorer la santé reproductive et transformer les relations de genre. Population Reference Bureau.

GIZ Publication, Reichert, C (March 2019), SME Business Training and Coaching Loop, Minimum Quality Standards (MQS) (Reichert, C (mars 2019). Circuit de coaching et de formation des PME, normes minimales de qualité (NMQ) Publication de la GIZ).

Hyde, J. S., Bigler, R. S., Joel, D., Tate, C. C., & van Anders, S. M. (2018). L'avenir du sexe et du genre en psychologie : Cinq défis au binaire du genre. American Psychologist, 74(2), 171-193.

Rendre les comparaisons entre les hommes et les femmes plus significatives : Un appel à une plus grande attention au contexte social.

Janice D. Yoder, Arnold S. Kahn (2003), Sage Journal Psychology of Women Quarterly, Volume 27 Issue 4; pp281-290. (Psychologie des femmes. Sage Journal. Trimestriel, volume 27, Publication 4 ; pp281-290).

UNICEF Office of Research, Innocenti Working Paper, WP-2020-10,(August 2020), Gender Responsive Age-Sensitive Social Protection: A conceptual framework. (Bureau de la recherche de l'UNICEF, Innocenti Document de travail, WP-2020-10 (August 2020) Protection sociale favorable à l'égalité entre les hommes et les femmes et adaptée à l'âge : un cadre conceptuel).

Oversees Development Institute (Institut de développement Oversees), (2015), Comment les normes de genre changent-elles? De la connaissance à l'action. Comprendre les normes de genre qui affectent les adolescentes.

Rappaport, J. (1981). In praise of paradox: A social policy of empowerment over prevention. *American Journal of Community Psychology*, 9(1), 1-25. (L'éloge du paradoxe: Une politique sociale d'autonomisation. *American Journal of Community Psychology*, 9(1), 1-25).

<https://press.rebus.community/introductiontocommunitypsychology/chapter/empowerment/>

Elena Martinez et Greg Seymour. 27 avril (2018). Présentation de PRO-WEAI : un outil de mesure de l'autonomisation économique des femmes dans les projets de développement agricole.

<https://a4nh.cgiar.org/2018/04/27/introducing-pro-weai-a-tool-for-measuring-womens-empowerment-in-agricultural-development-projects/>

Galie. et Farnworth C.R. (PHD) (2019), Power through: A new concept in the Empowerment discourse. Global Food Security 21. (Le Pouvoir à travers : Un nouveau concept dans le discours de l'autonomisation, PP. 13-17. Sécurité alimentaire mondiale 21).

Perkins D.D. (2010) Autonomisation. Leadership politique et civique : Un manuel de référence (pp. 207-218).

CARE, Women's Empowerment Organising (Organisation et autonomisation des femmes).
<https://www.care.org/wp-content/uploads/2020/06/SII-Womens-Empowerment-and-Organizing-Brief-2009.pdf>

Golla et al, 2011, Comprendre et mesurer l'autonomisation économique des femmes P. 6. Centre international de recherche sur les femmes (ICRW).

Mesurer l'autonomisation économique des femmes, Définition, cadre et Indicateurs.
Fondation Bill et Melinda Gates. (2017) Panoplie de moyens et de mesures relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce qui est mesuré compte. Une note méthodologique pour mesurer l'autonomisation des femmes et des filles.

Adelfang, M. et Stenstrom, J.S., (2020), Cercles d'histoires. Développer une approche du changement structurel lié au genre pour l'EFTPA pour les femmes. Rapport final d'étude de cas.