

# GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE

Promouvoir l'égalité hommes-femmes pour réduire la pauvreté et favoriser une prospérité partagée



2016-2021

NOTE DE SYNTHÈSE

# Stratégie du Groupe de la Banque mondiale en matière de genre et d'égalité des sexes (2016-21)

## Promouvoir l'égalité hommes-femmes pour réduire la pauvreté et favoriser une prospérité partagée

### NOTE DE SYNTHÈSE

#### Sommaire

I. LE RÔLE CRUCIAL DE L'ÉGALITÉ DES SEXES POUR LA RÉDUCTION DE LA PAUVRETÉ ET UNE CROISSANCE SANS EXCLUS .....	2
II. POURQUOI UNE NOUVELLE STRATÉGIE ?.....	3
III. HISTORIQUE DE L'INTÉGRATION SYSTÉMATIQUE DU GENRE AU SEIN DU GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE.....	5
IV. .... LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS DE L'EXPÉRIENCE DE LA BANQUE	9
V. CADRE ET OBJECTIFS.....	11
VI. .... PROCESSUS ET CALENDRIER D'ÉLABORATION DE LA STRATÉGIE	20

Avec cette Note de synthèse, le Groupe de la Banque mondiale propose de se doter d'une nouvelle stratégie pour la promotion des questions de genre qui lui permettra de mieux aider les pays et les entreprises qu'il accompagne à parvenir à une plus grande égalité entre les sexes, celle-ci constituant un élément fondamental pour faire reculer durablement la pauvreté et assurer une sécurité et une prospérité partagées.

Une nouvelle stratégie permettrait de s'appuyer sur ce qui a été déjà accompli et de faire avancer l'égalité en privilégiant des approches concrètes que les secteurs public et privé pourront adopter dans l'optique de remédier aux différentes inégalités dont souffrent les pauvres selon qu'ils sont des femmes ou des hommes. Cette stratégie mettra à profit la compétence et la large palette des services du Groupe de la Banque mondiale, de façon à déployer des solutions prenant en considération le genre dans les concertations sur les politiques à mener et dans les opérations. La présente Note expose le contexte général dans lequel s'inscrit la nouvelle stratégie ainsi que son cadre institutionnel, explique sa raison d'être et ses objectifs, et précise les jalons de son processus d'élaboration.

Pour guider sa réflexion sur la future stratégie, le Groupe de la Banque mondiale a prévu d'organiser des consultations dans le monde entier, de la fin du mois d'avril au début du mois de juillet 2015. Cette démarche a pour objectif de recueillir l'avis des parties prenantes et de dégager les perspectives nationales/régionales, les enseignements tirés à travers le monde et les bonnes pratiques qui permettent de réduire les principales disparités entre les sexes et de lever les obstacles à la participation des femmes à l'activité économique.

## I. LE RÔLE CRUCIAL DE L'ÉGALITÉ DES SEXES POUR LA RÉDUCTION DE LA PAUVRETÉ ET UNE CROISSANCE SANS EXCLUS

*« Quand les pays accordent autant d'importance aux filles et aux femmes qu'aux garçons et aux hommes, quand ils investissent dans la santé, l'éducation et le développement des compétences de la population féminine, quand ils offrent aux femmes de plus grandes opportunités de participer à l'économie, de gérer les revenus, de posséder et de diriger une entreprise, les filles et les femmes sont loin d'être les seules à en bénéficier : les effets positifs s'étendent à leurs enfants et à leur famille, à leur communauté, à la société et à l'ensemble de l'économie. »*

*- Jim Yong Kim, président du Groupe de la Banque mondiale*

*« ... L'égalité des sexes est bien plus qu'une fin en soi. Elle est le préalable à la réalisation des objectifs visant à réduire la pauvreté, à promouvoir un développement durable et à favoriser la construction d'une bonne gouvernance. »*

*- Kofi Annan, ancien secrétaire général des Nations Unies*

1. L'égalité entre les hommes et les femmes constitue en elle-même un objectif central du développement, et elle relève aussi d'une politique et d'une pratique intelligentes du développement. Aucune société ne peut se développer durablement si elle n'accroît pas les opportunités, les ressources et les choix qui s'offrent aux hommes et aux femmes, et si elle n'agit pas sur leur répartition, afin que les deux sexes aient les mêmes possibilités d'influer sur leur propre vie et de répondre aux besoins de leur famille, de leur communauté et de leur pays. Les économies sont davantage susceptibles de parvenir à une croissance durable dès lors que les hommes et les femmes y participent pleinement en tant que salariés, entrepreneurs, consommateurs, acteurs et leaders de leur communauté. Il est aujourd'hui évident qu'une égalité hommes-femmes et une diversité plus grandes peuvent engendrer des gains de productivité, améliorer les résultats du développement pour la génération suivante et permettre aux entreprises et aux institutions de devenir plus performantes.
2. Les politiques et les interventions publiques sont à même d'éliminer les inégalités entre les sexes et de créer les conditions qui permettent de lutter contre des normes sexuelles qui défavorisent les femmes et contre les discriminations dont elles sont victimes dès leur plus jeune âge. Le secteur privé joue aussi un rôle crucial, via la création d'emplois et d'opportunités économiques, par exemple en faisant accéder les femmes aux capitaux ou à la technologie. Les acteurs des secteurs privé et public peuvent nouer de puissants partenariats pour soutenir l'entrepreneuriat, l'emploi et l'accès des femmes à des services plus larges qui lèvent les obstacles spécifiques auxquelles elles sont confrontées.

3. Si, au cours des deux dernières décennies, des progrès sensibles ont été accomplis pour améliorer les niveaux de vie et résorber les écarts entre hommes et femmes, tout particulièrement dans des domaines clés comme l'éducation (scolarisation au cycle primaire), des inégalités flagrantes persistent en ce qui concerne l'accès des femmes et des filles aux opportunités économiques, leurs possibilités de faire entendre leur voix et leur capacité d'action. Des efforts constants, plus résolus et s'accompagnant d'un renforcement des moyens sont nécessaires pour remédier aux inégalités d'accès à des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, ainsi qu'à celles pesant sur le contrôle et la détention des actifs productifs. Il faut pour cela surmonter un ensemble complexe de problèmes liés les uns aux autres, et notamment atténuer les inégalités sur le plan du capital humain et de la technologie, faire en sorte que les femmes ne supportent plus la majeure partie des tâches non rémunérées, éliminer les discriminations de nature juridique et réduire la prévalence de la violence à leur rencontre.
4. Ces deux dernières décennies, le Groupe de la Banque mondiale a avancé à grands pas dans la promotion de l'égalité entre hommes et femmes. Il dispose désormais d'un vaste corpus d'analyses nationales et mondiales (dont le *Rapport sur le développement dans le monde 2012 : Égalité des genres et développement* et les rapports régionaux qui l'accompagnent). Nombre d'autres opérations ont porté sur l'examen des disparités entre hommes et femmes lors de la préparation de projets, intégré des activités spécifiques visant à remédier à ces disparités et inclus des indicateurs relatifs au genre dans le cadre de résultats. Le Groupe de la Banque mondiale est aujourd'hui une référence mondiale dans le domaine des questions ayant trait au genre et au développement.
5. **On peut énoncer dans des termes simples la nouvelle stratégie du Groupe en indiquant qu'elle vise à s'appuyer sur ces réalisations pour faire avancer l'égalité entre les sexes, laquelle est fondamentale pour un recul durable de la pauvreté, ainsi que pour une sécurité et une prospérité partagées.** Cette stratégie s'attachera à maximiser l'impact des efforts déployés par le Groupe de la Banque mondiale pour que les hommes et les femmes, en particulier les plus pauvres, puissent accéder sur un pied d'égalité aux opportunités socioéconomiques ; de plus, elle visera à guider les activités du Groupe et à assurer le suivi des projets en veillant à ce qu'ils produisent des résultats sur le terrain<sup>1</sup>.

## II. POURQUOI UNE NOUVELLE STRATÉGIE ?

6. Intitulée *Integrating Gender into the World Bank's Work: A Strategy for Action*, la précédente stratégie de la Banque mondiale a été adoptée en 2001 et visait à intégrer la problématique hommes-femmes dans ses opérations. Une nouvelle stratégie pour l'égalité entre les sexes s'impose aujourd'hui afin de prendre en compte les changements fondamentaux survenus dans le monde mais aussi au sein du Groupe de la Banque mondiale. Elle permettra de prendre acte des dynamiques mondiales actuelles et de l'accumulation de données dont on dispose désormais pour savoir comment l'on peut combler les écarts entre hommes et femmes.

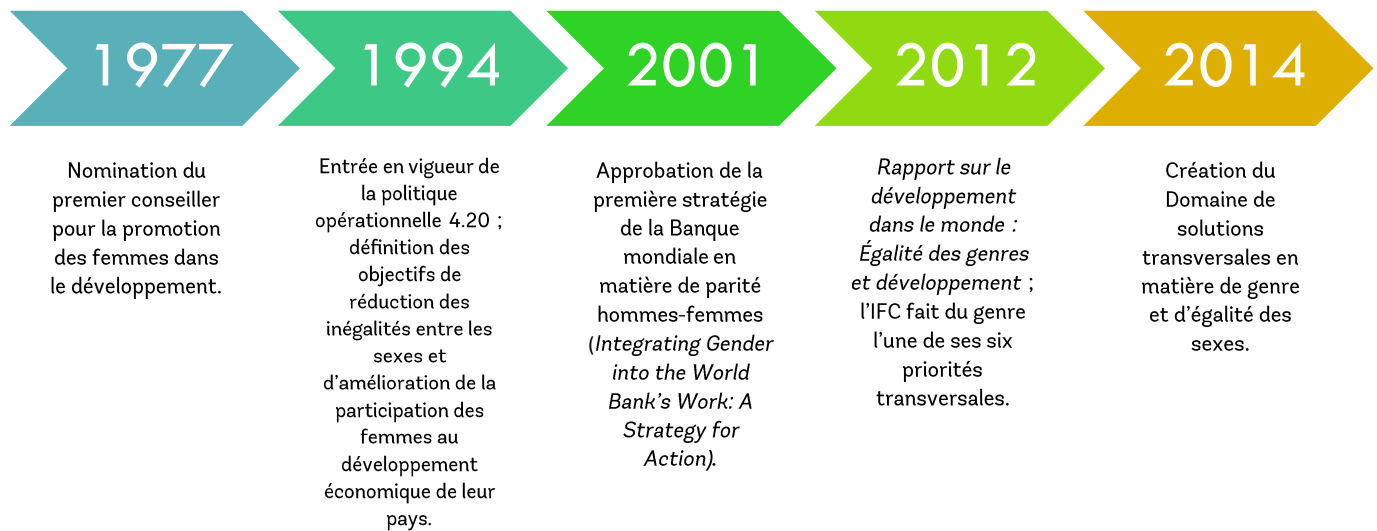
7. L'année 2015 offre d'importantes opportunités pour une nouvelle stratégie sur l'égalité des sexes. Au cours des douze prochains mois, les objectifs mondiaux relatifs à l'égalité et à l'autonomisation des femmes vont évoluer de manière déterminante. En mars 2015, les États membres des Nations Unies feront le point sur la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing, la feuille de route définie pour l'égalité hommes-femmes en 1995, lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, et s'engageront à redoubler d'efforts pour progresser dans cette direction. En septembre 2015, les 192 États membres des Nations Unies évalueront les résultats finaux de la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD, 2000-2015) et s'entendront sur une nouvelle série d'« Objectifs de développement durable » (ODD, 2015-2030). Le cinquième de ces objectifs porte spécifiquement sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, tandis que les autres objectifs comportent des cibles et indicateurs clés s'y rapportant. En se dotant d'une nouvelle stratégie pour l'égalité hommes-femmes, le Groupe de la Banque mondiale pourra aider efficacement les pays et les entreprises qu'il soutient à accomplir des progrès mesurables vers ces nouveaux objectifs et cibles.
8. Avec cette nouvelle stratégie, le Groupe de la Banque mondiale pourra plus facilement atteindre son double objectif fondamental qui vise à mettre fin à l'extrême pauvreté d'ici 2030 et à veiller à ce que les fruits de la prospérité soient partagés par tous. En effet, en raison des inégalités de capital humain et d'accès aux ressources et aux opportunités que subissent les femmes, et des normes et règles qui les discriminent, la pauvreté ne touche pas les femmes de la même manière que les hommes, qu'il s'agisse des causes de la pauvreté, de ses manifestations et des moyens de la surmonter et/ou d'en sortir<sup>2</sup>. La nouvelle stratégie privilégiera explicitement des approches concrètes que les secteurs public et privé pourront adopter dans l'optique de remédier aux contraintes spécifiques auxquelles sont soumis les pauvres, selon qu'ils sont des femmes ou des hommes. De plus, pour que la prospérité soit partagée, il est indispensable de mettre fin aux inégalités entre hommes et femmes dans les soins de santé et l'éducation, et de réduire les obstacles à la participation économique. Dans la région Amérique latine et Caraïbes, par exemple, des investissements plus substantiels dans le capital humain, parallèlement à la baisse de la fécondité et au recul de l'âge du mariage, ont élargi les opportunités économiques des femmes, dont le taux d'activité a ainsi augmenté de 7 points de pourcentage entre 2000 et 2010<sup>3</sup>. Les femmes ont ainsi joué un rôle essentiel dans la diminution considérable de la pauvreté et des inégalités qui a été observée dans cette région.
9. En outre, depuis quelques années, les entreprises du secteur privé sont de plus en plus conscientes que, si elles ne mettent pas en œuvre des politiques en direction des femmes, elles risquent de voir leurs bénéfices amputés, de perdre des clients et d'être moins productives. On voit ainsi se multiplier, dans le secteur privé, des coalitions telles que l'Alliance bancaire mondiale pour les femmes qui s'efforcent de comprendre et mieux servir le marché féminin. Ces partenariats contribuent de manière croissante à renforcer les capacités du secteur privé, aux côtés de la Société financière internationale (IFC) et d'autres institutions de financement du développement.

10. La récente réorganisation de la Banque en « pôles de pratiques mondiales » (Global Practices) et « domaines de solutions transversales » (Cross-Cutting Solution Areas), dans lesquels le genre et l'égalité des sexes constituent l'une des cinq grandes thématiques (annexe 3), ainsi que les mesures destinées à intégrer l'IFC et la Banque plus efficacement, forment une solide base pour une approche coordonnée et stratégique, qui met pleinement à profit la compétence et la large palette des services du Groupe de la Banque mondiale pour apporter des solutions à ses clients. Le nouveau modèle opérationnel du Groupe donne la possibilité d'intensifier la collaboration entre ses différentes structures — divisions régionales, pôles de pratiques mondiales, domaines de solutions transversales, IFC — afin de déployer les ressources, les services, les connaissances et les talents qui produiront des résultats mesurables au niveau des secteurs et des pays. Il offre davantage d'opportunités de traiter, de façon coordonnée, les multiples dimensions des inégalités entre hommes et femmes et de renforcer la mise en œuvre de solutions prenant en compte cette problématique dans les différents domaines d'activité.
11. Cette stratégie proposera également des moyens concrets pour accélérer les avancées en direction des engagements relatifs à l'égalité des sexes formulés dans le cadre de la Fiche de performance institutionnelle du Groupe de la Banque mondiale et de la 17<sup>e</sup> reconstitution des ressources de l'IDA (IDA-17), en vue d'assurer le suivi systématique de l'impact des financements et des crédits et dons de l'IDA, par l'IFC afin d'élargir l'accès des femmes chefs d'entreprise aux financements et aux marchés et de lever les obstacles que les femmes rencontrent dans l'environnement de l'entreprise, et dans la version révisée de la Politique de viabilité et des Normes de performances de l'Agence multilatérale de garantie des investissements (MIGA), qui vise à éviter le plus possible que les activités qu'elle soutient n'entraînent involontairement des effets différents pour les femmes et pour les hommes.

### **III. HISTORIQUE DE L'INTÉGRATION SYSTÉMATIQUE DU GENRE AU SEIN DU GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE**

12. Le Groupe de la Banque mondiale s'attache depuis de nombreuses années à remédier aux écarts entre les sexes dans le cadre de ses opérations, de ses activités sur les politiques à mener et de ses travaux d'analyse (figure 1). Les progrès se sont considérablement accélérés au cours des quinze dernières années, depuis l'approbation, en 2001, d'une stratégie spécifique dans ce domaine jusqu'à la décision, en 2014, de faire du genre et de l'égalité des sexes un « domaine de solutions transversales » au sein du Groupe, avec à sa tête un directeur principal. Cet intérêt croissant porté à la question du genre a été en grande partie motivé par la reconnaissance que l'égalité entre les hommes et les femmes constitue non seulement un objectif à part entière, mais aussi un atout pour l'économie qui peut apporter une contribution significative à la lutte contre la pauvreté et à la promotion d'une prospérité partagée. Le processus de reconstitution des ressources de l'IDA (encadré 1) et l'engagement de la Banque envers les OMD ont également joué un rôle moteur important dans cette évolution en contribuant à renforcer son attachement à la promotion de l'égalité des sexes et l'adoption de mesures concrètes afin d'intégrer le genre dans ses opérations à la suite de la stratégie de 2001.

Figure 1 : Principaux jalons de l'évolution de l'attention portée par la Banque à la question du genre dans le développement (annexe 5)



Encadré 1 : La place de l'égalité des sexes dans les reconstitutions successives des ressources de l'IDA

La problématique du genre a fait l'objet d'engagements constants de la part de la Banque dans le cadre du processus de reconstitution des ressources de l'IDA.

- IDA-12 (exercices 2000-02) a noté la nécessité de promouvoir un accès équitable aux bienfaits du développement, soit notamment l'inclusion systématique des femmes dans le processus de développement.
- IDA-13 (ex. 2003-05) a appelé à la prise en compte systématique de la parité dans tous les programmes d'aide-pays afin d'instaurer un environnement propice à l'égalité entre hommes et femmes.
- IDA-14 et IDA-15 (ex. 2006-11) ont insisté sur le caractère transversal de l'égalité des sexes. Elles ont mis en avant que les inégalités entre hommes et femmes freinaient fortement la croissance et la réduction de la pauvreté et appelé à une sensibilisation accrue de tous les secteurs, ainsi qu'à un renforcement des capacités des pouvoirs publics et du personnel de la Banque afin qu'ils puissent encourager l'égalité dans leurs politiques et programmes.
- La parité hommes-femmes a été choisie comme l'un des quatre thèmes particuliers d'IDA-16 (ex. 2012-14), avec des engagements spécifiques à intensifier les travaux sur l'égalité entre hommes et femmes dans les OMD et dans les produits et processus de la Banque, et en particulier à renforcer le traitement de cette question dans les stratégies d'aide-pays et les opérations, le suivi et les capacités statistiques et l'élaboration des plans d'actions régionaux pour la parité hommes-femmes, ainsi qu'à consacrer le *Rapport sur le développement dans le monde 2012* au thème de l'égalité des genres et du développement.
- Enfin, les engagements d'IDA-17 (ex. 2015-17) consolident les avancées d'IDA-16 en insistant sur l'intégration systématique du genre et le suivi des performances à l'issue des projets et en fixant que le Groupe de la Banque mondiale se dote d'une nouvelle stratégie pour le genre et l'égalité hommes-femmes.

13. L'objectif premier de la stratégie de 2001 était d'aider les clients de la Banque à déterminer où les interventions visant à lutter contre les inégalités des sexes pourraient se révéler particulièrement payantes pour leur pays. C'est pourquoi cette stratégie a adopté une approche par pays en partant du principe que les questions prioritaires devraient être traitées en se fondant sur un diagnostic local et élaborées avec le client. La stratégie de 2001 a été à la base de nouvelles directives opérationnelles (toujours en vigueur) exigeant que les stratégies-pays s'appuient sur une évaluation des disparités entre les sexes et incluent des mesures correctives au niveau des secteurs ou des thèmes identifiés comme prioritaires dans la stratégie nationale<sup>4</sup>. Pour nombre de cadres dirigeants et de membres du personnel de la Banque, cette stratégie était novatrice car elle montrait que l'égalité des sexes était un atout pour l'économie et qu'elle s'inscrivait au cœur des efforts de la Banque pour lutter contre la pauvreté.



14. Le Groupe indépendant d'évaluation (IEG) du Groupe de la Banque mondiale a estimé, à la suite de l'examen de la stratégie entre 2001 et 2005, que celle-ci correspondait bien à la mission de réduction de la pauvreté et qu'elle apportait une réponse flexible en fonction du contexte spécifique des pays<sup>5</sup>. Cependant, il a aussi conclu que l'intégration des questions de genre au niveau stratégique ne se reflétait pas toujours dans la conception des projets, et que l'intégration a reculé après 2003. Cette situation s'expliquerait par l'absence de cadres de résultats et par la fragilité des mécanismes de suivi et de responsabilisation.
15. En 2007, le Groupe de la Banque mondiale a lancé un Plan d'action pour l'égalité des sexes ; en 2008, il s'est engagé à réaliser six actions destinées à promouvoir l'autonomisation économique des femmes, inscrivant l'égalité parmi les quatre thèmes particuliers d'IDA-16, et à consacrer le *Rapport sur le développement dans le monde 2012* à cette question<sup>6</sup>. Le plan d'action ciblait des secteurs importants pour faire avancer l'autonomisation économique des femmes : la terre et l'agriculture, le travail, le développement et le financement du secteur privé et l'infrastructure. Ce plan d'action était assorti d'une date butoir (2007-2010), d'objectifs, d'interventions et d'indicateurs de performance bien définis. Il prévoyait des incitations financières pour encourager les chefs d'équipes de projet à intégrer l'autonomisation économique des femmes dans la conception des projets<sup>7</sup>.
16. Le Plan d'action pour l'égalité des sexes a apporté une contribution particulièrement essentielle en mettant en place l'architecture d'une approche d'intégration systématique de la problématique hommes-femmes centrée sur les pays. Il a été suivi de l'élaboration de plans d'action régionaux reposant sur une évaluation des disparités entre les sexes dans les pays. Il a également débouché sur un important travail de diagnostic supplémentaire afin d'intégrer la problématique du genre dans les stratégies nationales. Venant s'ajouter aux OMD, ce plan d'action a permis aux questions d'égalité des sexes de se hisser, pendant la dernière décennie, en bien meilleure place dans le dialogue sur les politiques à mener.
17. Après 2010, la Banque a investi dans la production de savoir afin de mieux comprendre la relation entre inégalités hommes-femmes, réduction de la pauvreté et croissance inclusive. L'élaboration du *Rapport sur le développement dans le monde 2012 – Égalité des genres et développement* et les travaux menés dans le cadre de sa rédaction, et par la suite, sur des sujets tels que le droit à la parole et la capacité d'agir, l'emploi et les violences faites aux femmes, a permis de faire considérablement avancer l'analyse de l'égalité des sexes, de dresser le bilan des connaissances et de repérer les lacunes. Ces dernières années, la Banque a continué d'opérer un suivi des mandats qui lui ont été confiés, dans une perspective qui s'attache plus aux processus qu'aux objectifs des programmes. Toutes les stratégies-pays du Groupe de la Banque mondiale élaborées sur l'exercice 2014 se sont appuyées sur des évaluations des disparités entre les sexes, et 90 % ont intégré le genre dans trois dimensions (l'analyse, les actions et le cadre de résultats). Parmi les projets de prêts approuvés sur l'exercice 2014, 55 % ont intégré cette thématique dans leur analyse, leurs actions et leur cadre de résultats (annexe 2)<sup>8</sup>.

18. L'IFC a elle aussi pris de nombreuses mesures pour tenir compte de l'égalité des sexes dans ses activités d'investissement et de conseil, et pour promouvoir les opportunités qui s'offrent aux femmes dans le secteur privé. Même si la stratégie de 2001 ne proposait pas d'actions concrètes pour l'IFC, en raison de la diversité des modèles d'activités des institutions, plusieurs actions spécifiques ont été engagées. En 2002, l'IFC a mis en place le Programme en faveur des femmes entrepreneurs (*Gender Entrepreneurship Markets* ou GEM). Dans le cadre de ce programme, l'IFC a contribué à la création, en 2007, de l'Alliance bancaire mondiale pour les femmes. Cette dernière constitue aujourd'hui un solide lieu d'échange d'expériences sur les meilleures pratiques du financement pour les femmes. Le programme GEM a conduit à la création d'un autre programme consacré à la place des femmes dans l'entreprise (*Women in Business*, 2010-2013). L'IFC a commencé à quantifier l'intérêt qu'il y a à cibler les femmes sur les marchés des capitaux. Elle a également inclus des indicateurs du genre, comme l'emploi des femmes, dans son système de suivi des réalisations au plan du développement. Les obstacles liés au genre ont été spécifiquement traités dans les projets portant sur l'accès au financement et dans le secteur des industries extractives, et dans les travaux sur le climat de l'investissement avec les pouvoirs publics. L'IFC a également lancé WINVest, un partenariat mondial établi entre le Groupe de la Banque mondiale et le secteur privé qui vise à mettre en évidence l'intérêt économique d'investir dans l'emploi féminin, et, en 2014, le partenariat mondial SheWorks, qui regroupe 10 entreprises.
19. Le suivi des activités de l'IFC montre que les efforts se sont intensifiés depuis quelques années. Ainsi, l'IFC a commencé à relever le nombre de femmes au sein des conseils d'administration des entreprises dans lesquelles elle investit. En mars 2012, 15 % des 98 personnes désignées par l'IFC pour siéger à des conseils d'administration étaient des femmes, sachant que l'objectif de 30 % à l'horizon 2015 a été atteint. La question de la parité hommes-femmes fait également partie du Cadre pour une action durable de l'IFC, qui est entré en vigueur en 2012. L'IFC a toujours atteint son objectif consistant à attribuer chaque année 25 % du financement destiné aux PME à des entreprises dirigées par des femmes et au moins 60 % de ses prêts de microcrédit à des femmes. Les investissements de l'IFC par le biais de son programme axé sur l'accès des femmes entrepreneurs au crédit (*Banking on Women*) sont passés d'environ 63 millions de dollars en 2009 à plus de 800 millions en 2014, dans plus de 20 banques. L'IFC a en outre lancé la toute première obligation *Women's Bond* en 2013, et a constitué avec Goldman Sachs un mécanisme de financement dédié aux PME dirigées par des femmes (*Women Entrepreneur Opportunity Facility*) en mars 2014.
20. La création du Domaine de solutions transversales en matière de genre et d'égalité des sexes a permis de réunir pour la première fois au sein d'une même unité les deux entités distinctes de la Banque et de l'IFC chargées de cette thématique. Elle a déjà permis de renforcer la collaboration, en particulier dans le cadre de communautés de pratiques élargies, sur les questions de l'accès aux financements, de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi des femmes<sup>9</sup>.

#### IV. LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS DE L'EXPÉRIENCE DE LA BANQUE

21. On peut tirer un certain nombre d'enseignements de l'expérience des deux dernières décennies :
- l'importance de constituer un corpus de données probantes montrant que pour faire reculer la pauvreté et aboutir à une prospérité partagée, il est primordial de résoudre les disparités entre hommes et femmes, et de faire en sorte que celles-ci aient le droit à la parole et la capacité d'agir ;
  - la nécessité de poursuivre une approche centrée sur les pays ;

- la priorité de passer à une approche axée sur les résultats ;
- l'impératif de disposer de données plus abondantes et de meilleure qualité (les données nationales ventilées par sexe sont inégales, et bien souvent, on ne dispose pas de données de départ et de référence pour les diagnostics et les opérations spécifiques au niveau des pays) ;
- l'importance des indicateurs chiffrés et du suivi ;
- la nécessité pour le Groupe de la Banque mondiale d'être plus sélectif et de recentrer son approche.

L'approche générale adoptée pour l'élaboration d'une nouvelle stratégie reposera sur les enseignements tirés de l'expérience et s'attachera en premier lieu à remédier aux inégalités entre les sexes identifiées ces dernières années. Elle inclura et intégrera les axes suivants :

- 22. Déterminer ce qui fonctionne :** On dispose à présent d'un corpus d'éléments solides pour expliquer pourquoi l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont primordiales pour la lutte contre la pauvreté, pour le développement durable et pour les performances des entreprises, ainsi qu'en tant qu'objectifs de développement en elles-mêmes. Si l'on peut également s'appuyer sur un corpus de savoir grandissant pour déterminer ce qu'il faut faire, en revanche, il serait très bénéfique d'approfondir les recherches et les analyses qui permettent de déterminer ce qui fonctionne réellement et ce qui peut être transposé dans des contextes différents. Une part importante de la nouvelle stratégie devrait donc consister à collaborer avec les clients sur la mise en œuvre de politiques publiques et d'opérations qui expérimentent, testent et rendent compte d'approches transformatives destinées à remédier aux disparités entre les sexes et à renforcer le droit à la parole et la capacité d'agir chez les femmes.
- 23. Renforcer l'approche centrée sur les pays.** L'élaboration de plans d'action régionaux, souvent fondée sur des évaluations préalables des disparités entre les sexes permettant de repérer les problèmes au niveau régional et national, contribue à mettre en évidence les priorités sur lesquelles doivent se concentrer les concertations sur les politiques à mener et les opérations. La stratégie veillera en particulier à ce que l'on puisse déterminer ce qui fonctionne dans le contexte propre à chaque pays, par exemple dans les États fragiles.
- 24. Adopter une approche stratégique de l'intégration systématique.** La stratégie capitalisera sur les réalisations de la décennie passée, et plus précisément sur les efforts qui ont permis, dans certains secteurs, d'obtenir des résultats remarquables, dont notamment les avancées spectaculaires enregistrées au niveau de l'amélioration de l'accès des femmes à l'éducation primaire et aux services de santé. Elle proposera de redoubler d'efforts afin de repérer, grâce à l'analyse de genre menée à l'échelle des pays et aux diagnostics connexes, les écarts qui existent entre hommes et femmes au niveau des dotations en capital humain et physique, des opportunités économiques, ainsi que sur le plan du droit à la parole et de la capacité d'agir, et de concevoir des opérations destinées à remédier à ces différences. Le suivi et le cadre de résultats seront adaptés en conséquence.
- 25. Privilégier les domaines qui constituent des leviers de changement essentiels.** La stratégie accordera une importance particulière à deux domaines dans lesquels il est possible d'obtenir un impact plus important et pour lesquels le Groupe de la Banque mondiale dispose d'un avantage comparatif considérable : la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité à l'intention des femmes (y compris dans le cadre du travail indépendant) et l'amélioration de l'accès des femmes aux actifs productifs (fonciers et financiers), deux avancées susceptibles de renforcer leur droit à la parole et leur capacité d'agir. Les opportunités de collaboration plus étroite qu'offre la nouvelle structure à la Banque mondiale et à l'IFC

permettront d'intensifier les synergies dans ces domaines, ce qui est également le cas des possibilités d'opérer de manière transversale entre plusieurs pôles de Pratiques mondiales.

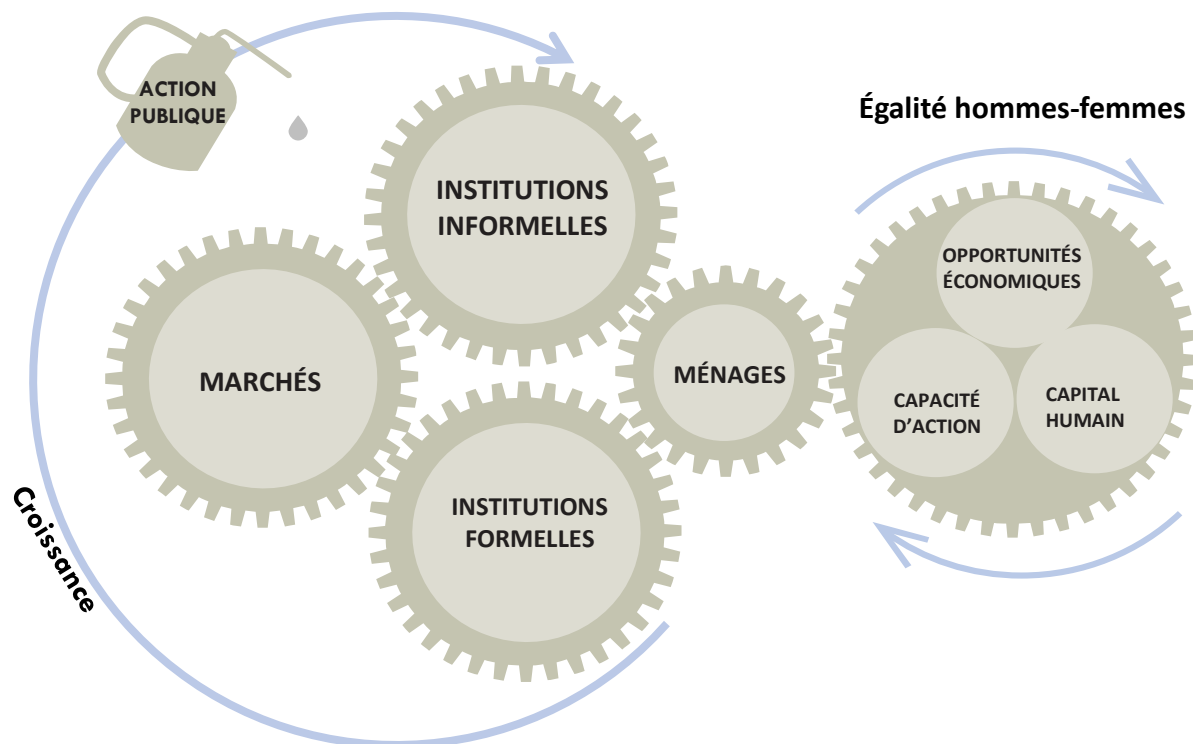
26. **Revoir les indicateurs.** Comme le montre l'examen du Groupe indépendant d'évaluation (IEG), il importe de suivre une méthode analytique et diagnostique solide, recourant à des indicateurs et à un suivi adéquats, afin que les chefs de service, chefs d'équipes de projet et pays clients gardent en ligne de mire les nouvelles approches adoptées. Le cadre actuel prévoit un contrôle au départ de tous les projets, afin de déterminer s'ils intègrent bien la problématique du genre et si le cadre de résultats comprend les indicateurs correspondants. IDA-17 engage le Groupe de la Banque mondiale à élaborer un mécanisme d'évaluation et de notation à l'issue des projets afin de déterminer leurs « performances » sur le plan de l'égalité hommes-femmes. Cependant, ce cadre n'indique pas précisément les disparités que la Banque cible par ses programmes et ses opérations dans un pays donné, ni l'efficacité avec laquelle elle remédie à ces disparités. La stratégie proposera un nouveau cadre pour le suivi des résultats obtenus dans la lutte contre les principales inégalités entre les sexes au niveau des pays, ainsi qu'un calendrier pour le déploiement et la mise en œuvre.
27. **Favoriser la collecte de données ventilées par sexe plus nombreuses et de meilleure qualité.** La nécessité de mieux comprendre les résultats obtenus grâce aux projets et aux programmes requiert d'utiliser des données ventilées par sexe et des indicateurs sur le genre, y compris pendant la phase de mise en œuvre, afin de créer des boucles de rétroaction en temps réel durant le cycle des projets. La disponibilité des données étant actuellement très inégale, une part importante de la stratégie sera consacrée à l'identification des déficits de données prioritaires et à la résorption de ces déficits.
28. **Aligner la stratégie sur les initiatives et les acteurs mondiaux :** La stratégie devra étudier comment la Banque peut s'aligner de manière optimale sur l'architecture mondiale qui se met en place dans le domaine de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, tant dans l'optique de partenariats avec d'autres donateurs et organismes que vis-à-vis des prochains engagements mondiaux visant à réduire les écarts entre les sexes et à renforcer la capacité d'agir des femmes. Il est tout particulièrement important de savoir comment optimiser l'harmonisation de la nouvelle stratégie avec les buts et cibles des Objectifs de développement durable (ODD).

## V. CADRE ET OBJECTIFS

29. La stratégie s'appuie sur le cadre conceptuel et les conclusions du *Rapport sur le développement dans le monde 2012*. Ce cadre conceptuel, qui s'intéresse aux relations entre dotations en capital humain et physique, opportunités économiques et capacité d'agir, part du principe que les ménages, les marchés et les institutions (formelles et informelles), et leurs interactions, influent sur l'égalité et sur le développement économique. Le postulat de base est triple : premièrement, les ménages ne sont pas des entités homogènes mais se composent d'individus ayant des préférences et des besoins divers. Deuxièmement, les marchés et les institutions influent, directement et indirectement, sur le lien entre développement économique et égalité hommes-femmes. Troisièmement, les marchés et les institutions ne sont pas statiques mais dynamiques, et la société conditionne leurs caractéristiques. Les marchés et les institutions peuvent donc évoluer en réponse à des stimuli extérieurs, tels que les interventions de l'État. Le cadre formé par ces trois axes permet de cerner la façon dont les ménages prennent leurs décisions et interagissent avec les marchés et les institutions pour peser sur les résultats en matière d'égalité des sexes, ainsi que l'influence de l'action publique sur ces interactions et ces résultats (figure 2)<sup>10</sup>. La nouvelle stratégie s'inspirera de ce cadre.

30. Le *Rapport sur le développement dans le monde 2012* définit le genre comme l'ensemble des attributs, des attentes et des normes sociales, comportementales et culturelles associées aux hommes et aux femmes<sup>11</sup>. L'expression « égalité des genres » fait référence à la manière dont ces différents éléments déterminent les relations entre femmes et hommes, et les rapports de force qui en résultent. Si, depuis toujours, et encore aujourd'hui dans de nombreux domaines, les femmes pâtissent davantage des inégalités que les hommes, il existe des pays et des secteurs dans lesquels les normes sociales et les politiques sont défavorables aux garçons et aux hommes. C'est pourquoi la nouvelle stratégie ciblera aussi les disparités qui frappent les hommes dans des domaines précis (par exemple, la mortalité masculine dans certains pays d'Europe et d'Asie centrale ou le taux de déscolarisation chez les garçons aux Caraïbes) et qui auront été mises en évidence par des diagnostics rigoureux conduits au niveau des pays et des secteurs. La stratégie promouvra une approche d'inclusion dans les opérations, en associant les hommes et les femmes, sans discrimination liée à l'âge, au handicap, à la religion, à l'appartenance ethnique, à la catégorie socioéconomique, au statut séropositif, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, au territoire, ou à la situation de migrant ou de personne déplacée.

Figure 2 : Cadre conceptuel du *Rapport sur le développement dans le monde 2012*



31. Comme évoqué précédemment, la stratégie portera davantage sur l'intégration stratégique des questions de genre et sur l'approfondissement de deux éléments du cadre : 1) l'élimination des obstacles à la création d'emplois meilleurs et plus nombreux et 2) la suppression des obstacles à la propriété d'actifs et à leur maîtrise par les femmes, ces deux aspects pouvant renforcer leur droit à la parole et leur capacité d'agir.

### Une approche stratégique de l'intégration systématique du genre à l'échelon des pays

32. La stratégie de 2001 a contribué à intégrer la question de l'égalité des sexes dans un grand nombre d'activités de la Banque mondiale, ce qui a largement concouru à réduire les disparités hommes-femmes dans les pays en développement. La stratégie du Groupe de la Banque mondiale en matière de genre est et restera pilotée au niveau des pays. Mais elle introduira une approche plus stratégique de l'intégration systématique de la problématique du genre, qui consistera à identifier les principales disparités entre hommes et femmes dans un pays donné et à mettre au point des programmes plus poussés et des démarches relatives au dialogue sur les politiques à mener et aux opérations sectorielles pouvant aboutir à des résultats mesurables. Les nouveaux diagnostics-pays systématiques (SCD) et cadres de partenariat-pays (CPF) s'appuient sur les conclusions des évaluations des disparités entre les sexes. Le CPF détermine les principaux domaines d'intervention de la Banque et les résultats attendus. Les domaines d'intervention seront définis de façon à permettre la réalisation de ces résultats, étant entendu que la Banque mondiale n'est pas le seul acteur concerné et doit concentrer ses efforts là où elle peut exercer un impact maximal et mettre à profit son avantage comparatif. La Banque continuera d'assurer un suivi pour vérifier que la problématique du genre a été prise en compte au stade de la conception des opérations, mais il s'agira aussi et surtout désormais de vérifier la production des résultats (atténuation des principales disparités entre hommes et femmes, amélioration du droit des femmes à la parole et de leur capacité d'action). La stratégie inclura en outre des orientations pour cette intégration systématique des questions de genre.
33. Le renforcement du droit des femmes à la parole et de leur capacité d'action, élément central du cadre établi par le *Rapport sur le développement dans le monde 2012* et approfondi dans la publication intitulée *Voice and Agency, Empowering Women and Girls for Shared Prosperity (2014)*, restera essentielle dans la nouvelle approche d'intégration du genre, plus stratégique, de la Banque<sup>12</sup>. Si les femmes et les filles voient leur capacité d'action entravée dans tous les pays, quel que soit leur niveau de revenu, ces difficultés se posent avec particulièrement d'acuité dans les pays pauvres. Ces entraves sont dues au fait que, d'une manière générale, les femmes subissent des violences, ne maîtrisent guère leur santé sexuelle et génésique, manquent d'actifs comme la terre et le logement, et sont sous-représentées dans la sphère politique et dans les lieux de pouvoir<sup>13</sup>. Des dispositions législatives discriminatoires y contribuent également. En 2013, le rapport *Les femmes, l'entreprise et le droit* indiquait que, sur 143 pays pour lesquels des données sont disponibles, 128 comptaient au moins une loi établissant une différence juridique entre les hommes et les femmes, qu'il s'agisse d'obstacles à la délivrance d'une carte d'identité pour les femmes, de restrictions pesant sur la propriété ou sur l'utilisation de biens, de l'établissement de leur solvabilité ou de l'obtention d'un emploi. D'autres lois limitent la capacité d'action des femmes au niveau du mariage et de la vie de famille<sup>14</sup>. Il reste donc beaucoup à faire dans l'ensemble de ces domaines. La capacité d'action des femmes peut être considérablement améliorée par des politiques et une action publique visant à faire évoluer les normes sociales ainsi que la législation et les institutions juridiques, outre les programmes destinés à promouvoir les opportunités économiques, la protection sociale et l'éducation. Ces aspects sont étroitement liés au contexte de chaque pays, et notamment à ses traditions culturelles. L'élaboration de programmes efficaces passe par des diagnostics rigoureux et par une attention accrue portée aux programmes sectoriels dans les pays. Ainsi, dans le secteur de l'éducation, il ne s'agira pas forcément de se contenter de réduire les inégalités dans les taux de scolarisation et d'achèvement de la scolarité, mais aussi de remédier aux normes sexuelles et aux stéréotypes négatifs dans les programmes scolaires, ainsi qu'au harcèlement sexuel et aux violences sexistes dans les établissements d'enseignement ; il faudra en outre mener des actions susceptibles de faire évoluer les opportunités offertes aux garçons et aux filles. En outre, il faut amener les hommes à jouer un rôle crucial dans ces

changements, notamment en ce qui concerne la prise en charge des enfants et des personnes âgées, la remise en cause des normes sociales qui autorisent les violences envers les femmes et la promotion des bienfaits de l'égalité des sexes.

### **Agir en profondeur sur les principaux leviers du changement**

34. Les différentes régions du monde ont des préoccupations communes concernant l'accès au travail et la productivité des femmes, l'entrepreneuriat féminin et l'existence de disparités hommes-femmes dans la propriété des biens, même si l'approche de ces questions varie selon le contexte. Pour une meilleure adéquation avec les objectifs du Groupe de la Banque mondiale visant à mettre fin à la pauvreté et à promouvoir une prospérité partagée, la stratégie proposera également que la Banque se concentre sur la réduction des inégalités entre les sexes dans deux domaines fondamentaux pour la réalisation de ces deux objectifs : 1) des emplois meilleurs et plus nombreux pour les femmes, sachant que l'emploi revêt bien d'autres formes que le travail rémunéré dans un cadre formel<sup>15</sup> et 2) le renforcement de la propriété, de la maîtrise et de l'accès aux actifs productifs essentiels (terres, logement, technologie, épargne et autres actifs financiers).
35. Il faut s'attacher à remédier aux disparités entre hommes et femmes, pour plusieurs raisons. En premier lieu, une littérature abondante montre que l'emploi et la propriété ainsi que la maîtrise des actifs sont des « leviers » du changement pour les femmes, mais aussi pour leur communauté, les entreprises et l'économie<sup>16</sup>. Ensuite, la création d'emplois et la propriété d'actifs sont cruciales pour la croissance économique et pour la lutte contre la pauvreté. Le travail constitue la principale source de revenus pour la plupart des pauvres, et l'accès à un travail rémunéré permet d'accroître la consommation et l'épargne. Les actifs revêtent une importance particulière pour les pauvres : ils génèrent des revenus et facilitent l'accès au capital et au crédit, renforcent la capacité des individus et des ménages à faire face et à réagir aux crises en diversifiant leurs revenus, et constituent une réserve de richesse susceptible d'être vendue pour générer des rentrées d'argent. Enfin, ces champs d'intervention correspondent à des secteurs dans lesquels le Groupe de la Banque mondiale est déjà actif, sous la forme de prêts, d'investissements ou de services-conseil. Il possède là un avantage comparatif évident, d'autant que la Banque mondiale et l'IFC pourront collaborer plus étroitement au sein de la nouvelle structure.
36. **Éliminer les obstacles à la création d'emplois meilleurs et plus nombreux** : D'après la quasi-totalité des indicateurs mondiaux, les femmes souffrent davantage d'exclusion économique que les hommes. Ce désavantage ne disparaît pas avec la croissance, mais le fait d'y remédier peut, en revanche, contribuer à la croissance économique. Les pays où la participation des femmes au monde du travail a augmenté le plus vite sont ceux dans lesquels la pauvreté a le plus reculé. De meilleurs emplois pour les femmes se traduisent par un avantage compétitif pour les entreprises du secteur privé et ont un impact positif sur la gestion de l'argent et les dépenses des ménages. L'amélioration de la productivité des emplois occupés par les femmes et de l'accès des femmes à des secteurs plus productifs peut engendrer des transformations importantes.
37. Les femmes ont une plus grande probabilité que les hommes d'exercer des activités peu productives, de travailler sans rémunération dans un cadre familial, d'être employées dans le secteur informel ou de passer fréquemment d'un emploi informel à l'absence d'emploi. Au niveau mondial, le taux de participation des femmes à la population active stagne. Il est même tombé de 57 % en 1990 à 55 % en 2012<sup>17</sup>. Les femmes ont deux fois moins de chances que les hommes d'occuper un emploi salarié à temps plein. L'économie informelle est une source d'emplois non agricoles plus importante pour les

femmes que pour les hommes dans deux régions du monde (l'Afrique subsaharienne, respectivement 74 % et 61 %, et l'Amérique latine et Caraïbes, respectivement 54 % et 48 %), ainsi que dans les zones urbaines d'autres régions (par exemple, en Chine : 36 % et 30 %) <sup>18</sup>. Les données disponibles pour 83 pays développés et en développement montrent que les femmes occupant un emploi rémunéré gagnent en moyenne 10 à 30 % de moins que les hommes, un écart qui ne s'explique pas entièrement par le niveau d'études, l'expérience ou le secteur d'activité <sup>19</sup>. Globalement, les dysfonctionnements du marché qui produisent ces obstacles, et les inégalités entre hommes et femmes qui en résultent en termes d'emploi et de revenu, se traduisent par des pertes substantielles pour l'économie et pour les ménages.

38. L'emploi des femmes est limité par des normes sexuelles et des obstacles d'accès aux ressources qui déterminent leurs choix d'études et professionnels, leurs responsabilités au sein du ménage et leurs obligations familiales, leur mobilité et leur disponibilité. De plus, les choix relatifs au mariage et à la procréation, qui sont concomitants à l'achèvement des études ou à l'entrée sur le marché du travail, restreignent les opportunités qui s'offrent aux filles et aux femmes, ce qui les cantonne d'emblée à des activités peu productives, avec peu de possibilités d'amélioration. Le poids des tâches domestiques et l'absence d'infrastructures et de services adaptés pour les ménages réduisent également le temps que les femmes peuvent consacrer à un emploi rémunéré et à leurs études. Leurs activités économiques sont en outre restreintes par les problèmes de sécurité et les phénomènes de ségrégation professionnelle.
39. La première série de diagnostics-pays systématiques montre de manière éloquentes l'omniprésence des disparités hommes-femmes dans l'emploi (exemple dans l'encadré 2).

Encadré 2 : Diagnostic-pays sur les écarts de taux d'activité et de salaires entre hommes et femmes à Maurice

**En dépit des progrès substantiels de la dernière décennie, les écarts restent importants sur le marché du travail.** Le taux d'activité féminine ressortait à 47 % en 2012, en légère hausse par rapport à 2001. Malgré l'absence d'obstacles juridiques, la moitié des Mauriciennes en âge de travailler ne participent toujours pas au marché du travail et, en 2012, celles qui y participaient affichaient encore 22 % de chances de moins que les hommes d'occuper un emploi, 6 % de risques de plus d'être au chômage et 25 % de risques de plus d'être exclues du marché du travail. Même si ces écarts tendent à diminuer, l'écart de salaires entre hommes et femmes demeure très important à Maurice et ne semble pas sur le point de se réduire ; il s'est même creusé ces dernières années. Même après neutralisation des effets du niveau d'études, de l'âge, de l'expérience professionnelle éventuelle et du secteur, les femmes gagnent toujours environ 50 % de moins que les hommes. Ce fossé salarial dissuade encore davantage les femmes de travailler, puisque les femmes ne peuvent pas recueillir tous les fruits de leur travail. En outre, cette sous-valorisation persistante du travail des femmes agit défavorablement sur l'accumulation de capital humain féminin et compromet les taux de scolarisation encourageants enregistrés dans l'enseignement secondaire et supérieur depuis quelques années.

Source : *Mauritius: Systematic Country Diagnostic*, 12 février 2015. Groupe de la Banque mondiale.



40. Alors que le Groupe de la Banque mondiale s'emploie à lutter contre les disparités de genre dans le cadre de ses analyses de pays et programmes de travail, il doit s'attacher à intensifier et mieux coordonner son action en la matière. S'attaquer aux obstacles empêchant l'accès des femmes à des emplois plus nombreux et plus qualifiés réclame une concertation et une harmonisation accrues entre les pôles des Pratiques mondiales afin d'élaborer et d'expérimenter de nouvelles approches de nature transversale : dissociation des compétences comportementales, techniques et commerciales, nouvelles stratégies de placement, offre de services de garde d'enfants et d'aide aux personnes âgées et actions visant explicitement à lutter contre la ségrégation professionnelle et contre le harcèlement sexuel. De même, pour pouvoir lever les obstacles à l'emploi des femmes qui sont liés à la mobilité, à la sécurité et à la sûreté, et offrir à celles-ci des services qui leur permettent de réduire le temps consacré aux activités non rémunérées, il faut aussi améliorer l'harmonisation et la coordination des programmes pilotés par le pôle Infrastructure des Pratiques mondiales dans les différents pays.
41. S'agissant de l'entrepreneuriat, les petites et moyennes entreprises (PME) dont le capital est détenu au moins en partie par des femmes ne représentent pas plus de 38 % des PME du secteur formel sur les marchés émergents et doivent composer avec de nombreuses restrictions : elles sont plus susceptibles d'être de petite taille, informelles et installées au domicile du dirigeant. De surcroît, les femmes chefs d'entreprise ont un accès souvent plus limité aux ressources financières et doivent parfois se contenter de conditions d'emprunt moins avantageuses que celles offertes aux hommes (taux d'intérêt plus élevés, durées plus courtes, etc.). Des obstacles non financiers posent également problème et ont trait, notamment, aux insuffisances de l'infrastructure, financière ou autres, et aux cadres législatif et réglementaire<sup>20</sup>. Pour abaisser les obstacles à la création d'entreprises par des femmes, en particulier dans le secteur des PME, il faut agir sur le même type de leviers qui facilitent l'emploi féminin en général — proposer des services de garde d'enfants et d'aide aux personnes âgées, alléger les problèmes d'emploi du temps et limiter la ségrégation professionnelle, faire évoluer le droit — mais aussi améliorer l'accès aux financements et aux services financiers et revoir les méthodes de formation à la gestion des entreprises.
42. **Lever les obstacles empêchant les femmes d'être propriétaires et de détenir des actifs :** Par rapport à leurs homologues masculins, les femmes ont moins de chances d'être propriétaires d'actifs et plus de risques de subir les effets négatifs des chocs. Les données montrent que la propriété d'actifs rend les femmes plus autonomes, améliore le bien-être au niveau individuel, du ménage et de la communauté et renforce considérablement les capacités décisionnelles des femmes (Agarwal, 1994, 1998, 2002a). Elle a aussi des effets plus sensibles sur la santé et le bien-être des enfants (Duflo, 2000 ; Katz et Chamorro, 2003). Quelques études portent même à croire que les femmes propriétaires d'actifs seraient moins victimes de violences conjugales (CIRF, 2006 ; Panda et Agarwal 2005 ; Friedemann-Sánchez 2006). Dans ce contexte, renforcer la capacité des femmes à détenir des actifs constitue donc un moyen efficace de les protéger de la marginalisation et de les aider à contribuer à la croissance économique.
43. La plupart des propriétaires d'actifs sont des individus plutôt que des ménages. Or, d'après les données existantes, les femmes sont propriétaires de bien moins d'actifs productifs que les hommes et la valeur de leurs actifs est substantiellement moindre. L'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) estime que les femmes représentent moins de 20 % des propriétaires fonciers à l'échelle mondiale. En Afrique de l'Ouest et en Afrique centrale ainsi qu'au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, le chiffre est inférieur à 10 %<sup>21</sup>. Les femmes ne bénéficient pas du même niveau de sécurité foncière que les hommes pour les biens dont elles sont propriétaires et

ces biens sont systématiquement de taille plus réduite. Au Ghana, les biens fonciers des hommes représentent une valeur moyenne trois fois supérieure à ceux des femmes<sup>22</sup>. Les données recueillies par le Gender Asset Gap Project (2010) montrent que, dans l'État indien du Karnataka et au Ghana, les hommes avaient plus de chances que les femmes d'être propriétaires de leur logement et que, même quand les femmes étaient propriétaires, leurs maisons valaient moins que celles des hommes<sup>23</sup>. Les facteurs limitant la propriété d'actifs productifs par des femmes relèvent principalement du manque de données sur les biens fonciers, résidentiels et technologiques dont elles sont propriétaires ou dont elles jouissent, de normes définissant le statut de la femme au sein du ménage, de la discrimination opérée par le droit et de l'absence d'accès aux financements permettant l'accumulation d'actifs<sup>24</sup>. Pour réduire ce type de disparité entre les sexes, il est possible d'adopter diverses approches hautement prioritaires et qui ont fait leurs preuves, par exemple officialiser les titres de propriété en les inscrivant dans des registres afin d'accroître la sécurité de la propriété foncière pour les femmes, élargir les titres de propriété individuelle et de copropriété en leur faveur et réformer le droit de la famille et le droit successoral pour protéger leurs droits.

### De l'approche aux opérations

44. Il importe de souligner que la stratégie du Groupe de la Banque mondiale en matière de genre et d'égalité des sexes est pilotée au niveau des pays et qu'elle le restera. Il ne s'agit pas de fixer des objectifs mondiaux ou d'élaborer des indicateurs particuliers, mais plutôt d'identifier de quelle manière le Groupe peut obtenir de meilleurs résultats en ce qui concerne l'égalité hommes-femmes, le droit des femmes à la parole et leur capacité d'action, pour que des solutions spécifiques soient apportées aux problèmes spécifiques des pays. À l'heure actuelle, chaque région est dotée dans ce domaine d'un plan d'action régional, qui s'appuie sur les analyses par pays et définit les priorités régionales en fonction du contexte régional et des contextes nationaux. Plusieurs thèmes sont néanmoins communs à tous les plans d'action régionaux, même si les approches adoptées pour traiter ces thèmes varient selon les pays : taux d'activité et productivité féminines, entrepreneuriat féminin, écarts hommes-femmes concernant la propriété des actifs, lutte contre les violences à l'encontre des femmes et renforcement du droit à la parole ainsi que de la capacité d'action. Tels sont les domaines dans lesquels la Banque doit concentrer ses efforts pour approfondir ses diagnostics, piloter de nouvelles approches, évaluer les approches retenues et fournir un retour d'information pour affiner la stratégie. Trois plans d'actions régionaux prendront fin en 2015 (Asie du Sud ; Europe et Asie centrale ; Amérique latine et Caraïbes) puis seront reconduits quand la nouvelle stratégie sera approuvée ou juste après. Les autres plans d'action régionaux seront évalués et éventuellement corrigés pour être alignés sur la nouvelle approche.

Durant la période couverte par la stratégie, ce vaste programme opérationnel comprendra diverses activités complémentaires consistant principalement à :

45. **Définir les possibilités d'engager des interventions inspirées des bonnes pratiques et fondées sur des résultats dans les grands secteurs et d'en promouvoir le déploiement à plus grande échelle.** Il existe de nombreux exemples de bonnes pratiques dans les opérations de la Banque. Ainsi, plusieurs opérations menées dans le secteur des transports urbains et ruraux ont permis de lever les obstacles auxquels se heurtent les femmes sur le plan de la mobilité (emplois du temps, accès aménagés), de la sécurité et de la sûreté (éclairage, centres d'appels), de l'accessibilité, de l'emploi dans ce secteur et de l'accès aux services (garde d'enfants). La Banque s'est également intéressée à la question des fourneaux non polluants, dans le cadre d'une initiative pilotée par le pôle Énergie et industries extractives en collaboration avec plusieurs autres pôles des Pratiques mondiales, des

Domaines de solutions transversales et l'IFC, qui pourrait entraîner une transformation de la situation sanitaire des femmes et des enfants, de l'environnement et de la participation des femmes aux opportunités économiques en réduisant le temps qu'elles consacrent au travail non rémunéré et en augmentant leurs chances d'occuper un emploi et de créer une entreprise. Les Domaines de solutions transversales, les Pratiques mondiales et l'IFC recueilleront et diffuseront des exemples de bonnes pratiques et travailleront avec les pôles des Pratiques mondiales concernés pour déployer ces approches à plus grande échelle et les adapter aux différents contextes nationaux.

**46. Développer et renforcer les outils de diagnostic :** Pour renforcer l'intégration stratégique du genre au niveau des pays et approfondir le travail du Groupe de la Banque mondiale sur l'emploi des femmes et leur accès aux actifs productifs, la stratégie envisage de se concentrer davantage sur le diagnostic. L'idée est de mieux comprendre les obstacles spécifiques aux pays et aux secteurs et de mieux identifier et diffuser les méthodes efficaces et les meilleurs moyens d'adapter au contexte local les approches qui ont fait leurs preuves. La justesse des diagnostics est essentielle si l'on veut que le personnel et les clients des secteurs public et privé cernent mieux les obstacles fondamentaux et les possibilités de réduire les inégalités entre les sexes, les raisons pour lesquelles certains services et marchés sont moins accessibles aux femmes et aux filles, et quels sont les politiques et les programmes qui permettent le mieux d'améliorer les opportunités économiques et la capacité de se faire entendre et d'agir. Comme indiqué plus haut, le Domaine de solutions transversales Genre et égalité des sexes travaillera avec le pôle Pauvreté des Pratiques mondiales pour que l'analyse de la problématique soit mieux intégrée dans les diagnostics-pays systématiques. Le recentrage envisagé sur l'emploi des femmes impliquera une collaboration étroite avec le Domaine de solutions transversales Emploi et avec plusieurs pôles des Pratiques mondiales afin de renforcer l'analyse des inégalités entre les sexes dans le diagnostic de l'emploi, lequel est expérimenté et déployé dans divers pays. La stratégie englobera également un recours élargi au diagnostic du marché féminin élaboré par l'IFC pour les banques ainsi que le développement de nouveaux travaux d'évaluation au niveau des stratégies et des opérations entreprises dans les pays afin de mettre en évidence les obstacles à l'autonomisation économique des femmes et les opportunités dans ce domaine.

**47. Améliorer le corpus des données probantes pour de meilleurs résultats :** Si l'on dispose de plus en plus de données probantes sur les interventions prometteuses ou déjà efficaces pour lever les obstacles à l'emploi des femmes et leur accès à la propriété et obtenir des progrès mesurables en la matière, ce corpus est encore très insuffisant. Grâce à des partenariats avec les Nations Unies et avec les pays clients, les deux domaines de solutions transversales Genre et Emploi, la vice-présidence Économie du développement et certains pôles des Pratiques mondiales œuvrent à améliorer la collecte des données sur le travail et l'emploi, et à recueillir des informations individualisées sur la possession d'actifs. Environ 80 % des pays du monde établissent régulièrement des statistiques ventilées par sexe sur la mortalité, le taux d'activité, l'éducation et la formation. En revanche, moins d'un tiers procèdent à cette ventilation s'agissant de l'emploi informel, de l'entrepreneuriat (propriété et gestion d'une entreprise ou d'une activité), des revenus, du travail non rémunéré et de la prévalence de la violence. La stratégie fournira une feuille de route permettant de poursuivre le travail engagé par la vice-présidence Économie du développement et le Domaine de solutions transversales Emploi, en vue d'intégrer dans les opérations la nouvelle définition du travail élaborée par la Conférence internationale des statisticiens du travail. Une autre feuille de route visera à intégrer, par le biais d'enquêtes auprès des ménages à objectifs multiples et d'autres systèmes d'investigation, des informations individualisées sur la propriété et la prise de décision, les biens fonciers, le logement, les actifs financiers et les entreprises. La stratégie sera couplée avec la nouvelle initiative conjointe

Pratiques mondiales/Domaines de solutions transversales/IFC, intitulée *Identification for Development Initiative*, dont l'un des axes essentiels est le renforcement des systèmes d'état civil et de statistiques y afférentes ; l'objectif est d'affiner le ciblage des systèmes de protection sociale au profit des plus pauvres et d'améliorer les résultats économiques en veillant à ce que les femmes aient une carte d'identité, ce qui facilite l'accès aux services et aux financements. Par ailleurs, la plupart des clients du secteur privé ont des difficultés à produire des données ventilées par sexe. Pour que les hommes et les femmes participent davantage à tous les échelons des activités, il est crucial d'aider ces clients à procéder systématiquement à la ventilation par sexe de leurs données sur les fournisseurs, les salariés, les prêteurs et les consommateurs.

48. Les nouveaux laboratoires d'innovation consacrés au genre et à l'égalité des sexes sont une initiative particulièrement prometteuse (encadré 3). La stratégie réfléchira à la meilleure façon dont ces laboratoires peuvent être déployés à plus grande échelle pour assurer une couverture plus large, tout en produisant des résultats de meilleure qualité et un plus fort impact. Une réflexion sera également engagée en vue de créer un réseau mondial de laboratoires permettant d'opérer des choix plus stratégiques pour la sélection et la conception des programmes, et d'obtenir ainsi des résultats plus faciles à généraliser, mais aussi d'aller au-delà des évaluations d'impact, de développer des outils de diagnostic et de mise à l'essai des interventions, et d'instaurer des réseaux de savoirs avec les clients, dans et entre les pays<sup>25</sup>.

### Encadré 3 : Le travail des laboratoires d'innovation sur le genre et l'égalité des sexes

La Banque mondiale a créé des laboratoires régionaux d'innovation dans le but de renforcer le corpus de données probantes démontrant ce qui fonctionne (et ce qui ne fonctionne pas) pour la promotion de l'égalité des sexes. Ces laboratoires recourent à des évaluations d'impact pour produire des données rigoureuses sur les disparités critiques pour tout un ensemble de dimensions, comme le droit à disposer d'un titre de propriété foncière, l'employabilité ou encore le droit à la parole et la capacité d'action. Ils travaillent en étroite collaboration avec les équipes de projet à l'intérieur du Groupe de la Banque mondiale et à l'extérieur afin d'améliorer l'appropriation et l'exploitation des résultats des évaluations, et d'apporter les informations utiles lors des décisions sur la réplique ou le déploiement des initiatives à plus grande échelle. Ces résultats enrichissent également le dialogue mené au niveau des pays sur les facteurs d'inégalité entre les sexes. Actuellement, toutes régions confondues, ces laboratoires ont 75 évaluations d'impact en cours. Plusieurs d'entre eux ont déjà produit des informations utiles pour le dialogue sur les politiques à mener et les opérations entreprises en Afrique et en Asie du Sud.

49. **Assimilation des connaissances :** La stratégie établira une feuille de route visant à ce que les cadres de partenariat-pays et l'architecture qui les sous-tend (évaluations nationales des disparités entre les sexes, plans d'action régionaux), de même que les opérations, accordent une plus grande importance aux résultats obtenus sur le plan de l'égalité hommes-femmes, ce qui inclut notamment le choix des indicateurs pour les projets et le soutien apporté au renforcement des systèmes nationaux concernés. Le Domaine de solutions transversales Genre et égalité des sexes s'attachera à identifier les principales lacunes dans l'analyse et dans les données auxquelles il faut remédier de toute urgence et fera des propositions dans ce sens. Le processus de consultation permettra d'interroger les autorités et les professionnels sur les carences d'analyse et de données qui, selon eux, les empêchent d'élaborer des politiques et des programmes plus efficaces. En outre, la stratégie examinera comment appliquer concrètement les connaissances disponibles dans les opérations en promouvant, en plus de la production de travaux d'analyse, de guides et de notes d'orientation, un engagement accru, un apprentissage sur le tas et un renforcement des capacités du personnel du Groupe de la Banque

mondiale ainsi que des clients et partenaires des secteurs public et privé.

50. **Formation et apprentissage** : Alors que le Groupe de la Banque mondiale adapte ses ressources pour tenir compte de la place centrale de la lutte contre les inégalités entre les sexes dans la réalisation de son double objectif, il convient de définir les priorités de formation au sein de l'institution, surtout à la lumière des nouvelles données sur ce qui fonctionne pour remédier aux disparités économiques entre les sexes et renforcer le droit des femmes à la parole et leur capacité d'action. De nouveaux supports de formation, cours pratiques et modules d'e-learning sont nécessaires pour appuyer la nouvelle architecture de l'engagement du Groupe dans les pays (diagnostic-pays systématique, cadre de partenariat-pays et examen des progrès et des enseignements).

51. **Suivi des engagements institutionnels** : La stratégie offrira une approche systématique pour une identification et un suivi plus significatifs des avancées pendant la phase de mise en œuvre des opérations du Groupe, si nécessaire. Pour les projets qui comportent des objectifs portant sur la suppression des écarts entre hommes et femmes dans l'accès aux opportunités économiques et sur le renforcement du droit à la parole et de la capacité d'action, la stratégie inclura également des propositions pour la notation, au terme des projets, de leur efficacité au regard de ces objectifs. Le reporting annuel sur l'intégration du genre dans les opérations se poursuivra, mais l'approche sera adaptée au cadre élargi proposé dans la stratégie.

## VI. PROCESSUS ET CALENDRIER D'ÉLABORATION DE LA STRATÉGIE

52. Afin que les différents secteurs et acteurs fassent leur la stratégie, toutes les parties prenantes concernées seront invitées à participer à son élaboration : Groupe de la Banque mondiale dans son ensemble, gouvernements clients, entreprises privées, partenaires internationaux au développement et organisations de la société civile. Le tableau 1 décrit le calendrier d'élaboration de la stratégie. Le processus intégrera les enseignements tirés des stratégies précédentes et de leurs évaluations, tiendra compte des données probantes existantes sur les mesures efficaces et recherchera la contribution de parties prenantes internes et externes. Le processus d'élaboration de la stratégie comporte trois volets : la phase de préparation, les consultations internes et externes et la phase d'examen et de publication.

### Phase de préparation

53. Les phases de préparation et de publication de la nouvelle stratégie pour le genre et l'égalité des sexes seront conduites par une équipe principale, composée de membres des Domaines de solutions transversales, des Pratiques mondiales et d'autres équipes opérationnelles. Elle s'appuiera sur tous les rapports produits ces dernières années par le Groupe de la Banque mondiale, à savoir : *Voice and Agency, Empowering Women and Girls for Shared Prosperity, Levelling the Field, Improving Opportunities for Women Farmers in Africa ; Gender at Work: A Companion to the World Development Report 2013 on Jobs ; Rapport sur le développement dans le monde 2012 – Égalité des genres et développement ; Investing in Women's Employment* et les rapports régionaux correspondants. L'équipe s'appuiera aussi sur d'autres publications, comme la feuille de route pour l'autonomisation économique des femmes (*Roadmap for Women's Economic Empowerment*), établie par la Fondation des Nations Unies, et les examens systématiques demandés par le ministère britannique du Développement international (DFID). L'équipe examinera en particulier les stratégies sur le genre des autres organismes d'aide multilatéraux et bilatéraux afin de tirer des enseignements de leur expérience et de leur approche opérationnelle de l'intégration systématique de la question de

l'égalité entre hommes et femmes.

54. En outre, le domaine de solutions transversales Genre et égalité des sexes, épaulé par des collègues des Régions et des Pratiques mondiales, a commencé à : 1) examiner les plans d'action régionaux afin d'en extraire les enseignements et les interventions qui ont porté des fruits ; 2) passer en revue les portefeuilles de projets pour cartographier/dresser le bilan des activités employant les meilleures pratiques dans le domaine de l'égalité des sexes ; et 3) identifier les activités prévues en 2016 qui pourraient, à condition d'intensifier les efforts, contribuer à de meilleurs résultats sur ce plan. Le domaine de solutions transversales Genre et égalité des sexes collabore également avec la vice-présidence Politique opérationnelle et services aux pays (OPCS) et les chefs d'équipes de projet pour explorer les meilleurs moyens de renforcer le processus de reporting pendant la mise en œuvre des projets et d'effectuer des évaluations en fin de projet au regard des résultats obtenus sur le plan de l'égalité hommes-femmes.

### Consultations internes

55. Étant donné le caractère transversal de la question du genre, il sera important, pendant la phase d'élaboration de la stratégie, de travailler à l'échelle du Groupe de la Banque mondiale afin de s'assurer la participation des différents acteurs et de permettre une large appropriation de la stratégie. Le nouveau réseau de responsables Genre issus des pôles de Pratiques mondiales, des Domaines de solutions transversales, de l'IFC et des Régions servira d'organe de réflexion durant l'intégralité du processus d'élaboration de la stratégie. En outre, le Comité directeur pour le genre (anciennement Commission Genre et développement [GAD]), la structure de gouvernance qui pilote et contrôle le programme et les résultats de la Banque dans ce domaine, formulera des orientations de haut niveau. Le domaine de solutions transversales Genre et égalité des sexes a commencé, et continuera, de discuter des éléments de la stratégie et à solliciter des commentaires de l'équipe de direction des Pratiques mondiales, des équipes de direction régionales et des vice-présidents concernés à la Banque mondiale et à l'IFC. La nouvelle stratégie reposera également sur un dialogue permanent avec les directeurs et les chefs de pôle au sein des 14 Pratiques mondiales et Domaines de solutions transversales, ainsi qu'avec les directeurs des opérations et les directeurs des programmes dans les unités de gestion-pays, et les conseillers du Conseil des administrateurs.

56. En préparation de la Note de synthèse, le domaine de solutions transversales Genre et égalité des sexes a organisé des consultations avec le personnel de toute l'institution. Ce processus a donné lieu à un séminaire et de réunions de suivi à l'intention des responsables Genre, qui se sont tenus entre octobre et décembre 2014, ainsi qu'à une série de consultations sur des thèmes spécifiques avec les directeurs, les chefs de pôle et les directeurs des programmes, en décembre 2014 et janvier 2015. Plus de 80 membres du personnel ont participé aux consultations à Washington, et plus de 40 membres des unités de gestion-pays des six régions ont pris part à des discussions en vidéoconférence.

57. L'IFC fait partie de l'équipe principale chargée de la stratégie et a également constitué une équipe d'appui composée de points focaux désignés par les directeurs des trois départements chargés des services d'investissement et d'un département de services-conseil de l'IFC, ainsi que du personnel du département de la stratégie institutionnelle et son équipe responsable des questions relatives à l'impact sur le développement et la stratégie institutionnelle. Le Secrétariat chargé des questions d'égalité hommes-femmes procure un appui technique pour l'examen des progrès enregistrés dans ce domaine dans les différents départements de l'IFC, pour l'identification des lacunes et pour la

définition des priorités à venir, celles-ci devant tenir compte des écarts entre hommes et femmes sur le plan de la participation économique, des priorités des entreprises et des demandes des clients. Dans le cadre de ce processus, les directeurs et les responsables de secteurs régionaux sont consultés en vue d'apporter des informations sur les priorités identifiées. Les commentaires de l'équipe d'appui sont examinés par le réseau Genre de l'IFC, qui rassemble une centaine de membres du personnel chargés de l'investissement et des services consultatifs au sein de l'IFC et du comité de pilotage de l'IFC sur le genre, lequel se compose de sept directeurs et d'un vice-président. Le processus de consultation inclut l'identification de domaines propices à une collaboration étroite entre l'IFC et la Banque mondiale en matière de genre et d'égalité des sexes.

58. L'ensemble de ces concertations et les retours d'information provenant des participants ont servi de base au cadre général de la présente Note de synthèse. Dans l'ensemble, le personnel a approuvé l'approche globale de la stratégie, et salué en particulier l'attention qu'elle porte aux opportunités économiques ainsi qu'au droit à la parole et à la capacité d'agir, celle-ci correspondant à l'avantage comparatif du Groupe de la Banque mondiale. Le personnel a également convenu qu'il fallait renforcer le suivi et la mesure des résultats.

### **Consultations externes**

59. Après la réunion du Comité pour l'efficacité du développement (CODE), les consultations externes avec les gouvernements des pays clients, le secteur privé, les partenaires de développement et la société civile se dérouleront entre la fin du mois d'avril 2015 et le début du mois de juillet 2015. Des discussions informelles avec le Réseau sur l'égalité homme-femme (GENDERNET) du Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE, en novembre 2014, et les banques de développement multilatérales des pays nordiques et baltes, en janvier 2015, ont contribué à l'élaboration de la présente Note. Des rapports de consultation seront publiés pour toutes les consultations formelles, et ces discussions serviront à élaborer la stratégie (voir l'annexe 4 pour le plan de consultations externes).

### **Phase d'examen et de publication**

60. Après avoir été examinée par le Conseil des administrateurs à la fin de l'année 2015, la nouvelle stratégie du Groupe de la Banque mondiale pour le genre et l'égalité des sexes sera lancée en interne et à l'extérieur. Outre sa publication sous format papier et électronique, la stratégie fera l'objet d'une campagne de communication multimédia à destination du personnel, des États, du secteur privé, des organisations de la société civile et des partenaires mondiaux. L'objectif est de présenter clairement la manière dont la Banque s'attache à améliorer l'accès des femmes aux opportunités économiques et à renforcer leur droit à la parole et leur capacité d'agir, de présenter les bonnes pratiques susceptibles d'être déployées à plus grande échelle et de contribuer à faire en sorte que la stratégie suscite l'enthousiasme des clients et du personnel du Groupe.

Tableau 1 : Calendrier général

Décembre 2014-mars 2015	Consultations internes et préparation de la Note de synthèse
8 avril 2015	Réunion du Comité pour l'efficacité du développement (CODE) sur la Note de synthèse
Fin avril – début juillet 2015	Consultations avec les parties prenantes afin de recueillir des avis sur les pistes, orientations et options susceptibles d'informer l'élaboration d'une stratégie sur le genre. Réunions en ligne et en face-à-face.
Août 2015	Synthèse et publication en ligne de tous les avis reçus pendant les consultations externes
Mi-juillet – octobre 2015	Rédaction de la stratégie et processus d'examen interne
Dernier trimestre 2015	Présentation au Conseil pour examen. La stratégie comportera un document expliquant comment les questions posées pendant les consultations ont été traitées lors de la phase de préparation.  Publication de la stratégie à l'issue de sa présentation au Conseil des administrateurs.



## RÉSUMÉ ANALYTIQUE

### PARTIE 1 : GENRE, LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET CROISSANCE SANS EXCLUS : PRÉSENTATION GÉNÉRALE

- Promouvoir une prospérité partagée et mettre fin à l'extrême pauvreté : le poids des inégalités hommes-femmes
- Cadre d'action international
- Égalité hommes-femmes et efficacité de l'aide
- Genre et rôle du secteur privé
- Progrès et disparités qui subsistent
- Avancées et disparités dans les régions (actualisées d'après le *Rapport sur le développement dans le monde 2012* et les plans d'action régionaux)
- Tirer les leçons de l'expérience pour aller de l'avant

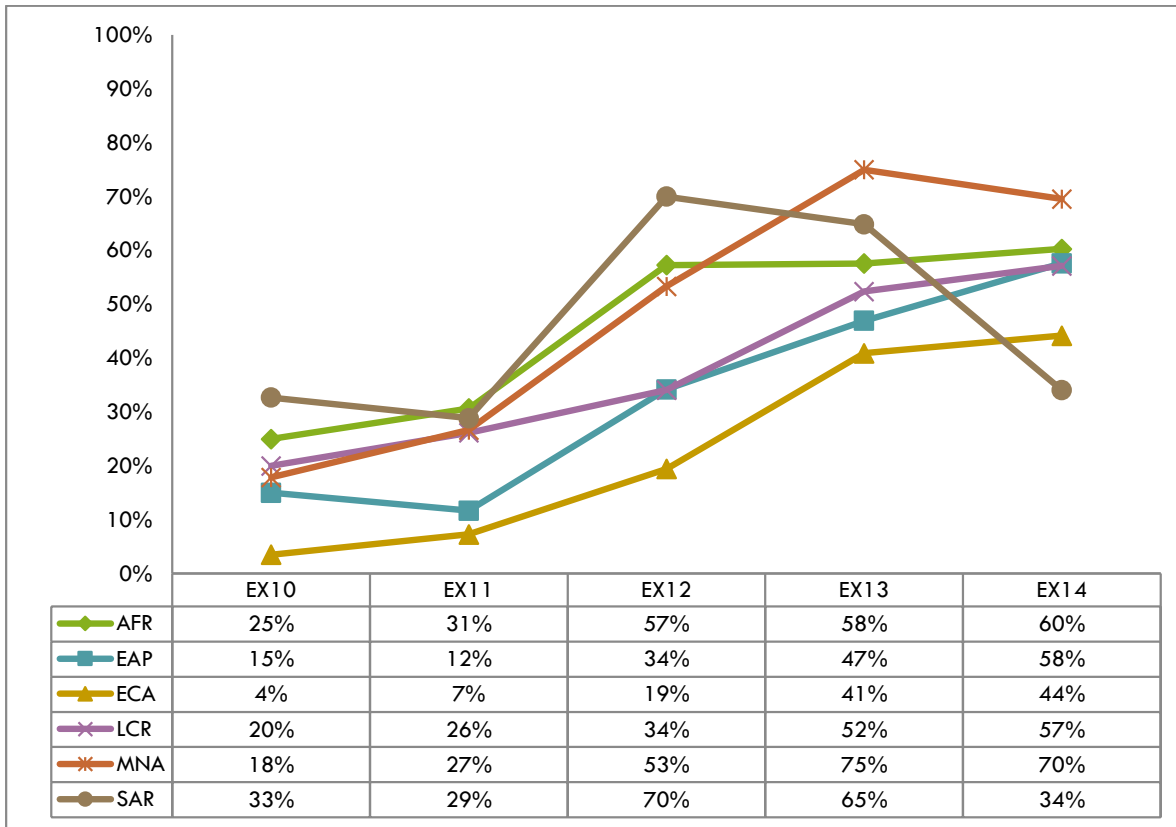
### PARTIE 2 : LA STRATÉGIE

- Parvenir à des effets et à des résultats concrets sur le terrain
- La nouvelle approche opérationnelle au sein du Groupe de la Banque mondiale
- Dialogue sur les politiques à mener et cadres de partenariat-pays
- Solutions propices à une transformation (investissements multisectoriels intégrés)
- Outils du changement
- Partenariats clés

### PARTIE 3 : RÔLES ET RESPONSABILITÉS POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE

- Unités administratives : vice-présidences régionales et unités de gestion-pays, Pratiques mondiales, Domaines de solutions transversales, DEC, OPCS, LLI, IEG, IFC
- Responsabilisation
- Évaluation de la stratégie en 2021

**ANNEXE 2 : ÉVOLUTION DE LA PART DES OPÉRATIONS INTÉGRANT PLEINEMENT LA QUESTION DU GENRE (DANS LEURS 3 DIMENSIONS), PAR RÉGION**

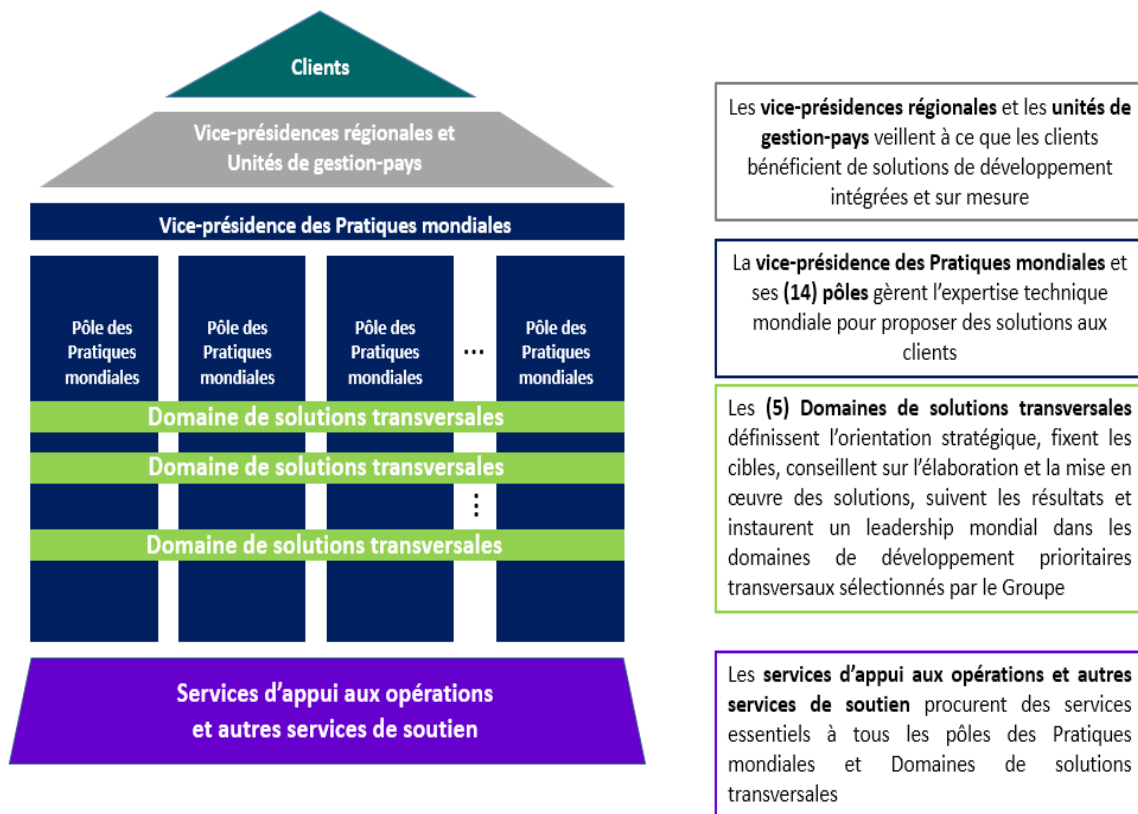


AFR : Afrique subsaharienne  
 EAP : Asie de l'Est et Pacifique  
 ECA : Europe et Asie centrale  
 LCR : Amérique latine et Caraïbes  
 MNA : Moyen-Orient et Afrique du Nord  
 SAR : Asie du Sud

## ANNEXE 3 : LE NOUVEAU MODÈLE OPÉRATIONNEL DU GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE

La récente réorganisation de la Banque en 14 Pratiques mondiales et 5 Domaines de solutions transversales (dont celui portant le genre et l'égalité des sexes), ainsi que les mesures visant à intégrer l'IFC et la Banque plus efficacement, forme une solide base pour une approche coordonnée et stratégique, qui met pleinement à profit la compétence et la large palette des services du Groupe de la Banque mondiale pour apporter des solutions à ses clients. Le nouveau modèle opérationnel du Groupe de la Banque mondiale donne la possibilité d'intensifier la collaboration entre les Régions, les Pratiques mondiales et les Domaines de solutions transversales afin de déployer les ressources, les services, les connaissances et les talents qui produiront des résultats mesurables au niveau des secteurs et des pays. Il offre davantage d'opportunités de traiter, de façon coordonnée, les multiples dimensions des inégalités entre hommes et femmes et de renforcer la mise en œuvre de solutions prenant en compte cette problématique dans les différents secteurs d'activité.

### Principales composantes de la nouvelle structure organisationnelle de la Banque mondiale



## ANNEXE 4 : PLAN DE CONSULTATIONS EXTERNES

---

Le Groupe de la Banque mondiale élabore actuellement une nouvelle stratégie en matière de genre et d'égalité des sexes, qui devrait être finalisée et examinée par son Conseil des administrateurs à la fin de l'année 2015. Cette stratégie doit permettre au Groupe de la Banque mondiale de mieux aider les pays à parvenir à une plus grande égalité entre les sexes, celle-ci constituant un élément fondamental pour faire reculer durablement la pauvreté et assurer une sécurité et une prospérité partagées. Pour formuler cette stratégie, le Groupe de la Banque mondiale consultera les parties prenantes, sur l'ensemble du globe, en vue de recueillir leur avis et de dégager les perspectives nationales/régionales, les enseignements tirés à travers le monde et les bonnes pratiques qui permettent de réduire les principales disparités entre les sexes. La Note de synthèse, accompagnée d'une présentation, sera diffusée sur une page Web dédiée et servira de référence durant le processus de consultations.

### 1. CONSULTATIONS

L'élaboration de la stratégie comportera un processus mondial de consultations publiques, destiné à obtenir des contributions et des commentaires auprès des acteurs concernés, de manière large, inclusive et transparente, en combinant des réunions en face-à-face dans les pays et une plateforme en ligne. Ces informations seront spécifiquement recueillies auprès d'un éventail d'acteurs composé de particuliers et de groupes, mais toutes les parties intéressées pourront apporter leur contribution.

#### A. Objectifs

Les objectifs du processus de consultations sont les suivants :

- Façonner et faciliter l'élaboration d'une stratégie opérationnelle pour l'égalité hommes-femmes dont la vocation est de bénéficier à de multiples acteurs.
- Poser les bases d'un dialogue entre le Groupe de la Banque mondiale et les parties prenantes, de façon à ce que des points de vue divers continuent d'enrichir la mise en œuvre de la stratégie.

#### B. Parties prenantes

Le processus consultatif cherchera à recueillir l'avis d'une grande diversité de parties prenantes extérieures, y compris, sans s'y limiter :

- les représentants des emprunteurs ;
- les représentants du secteur privé ;
- les organisations et fondations œuvrant au développement ;
- les agences des Nations Unies ;
- les partenaires de développement multilatéraux et bilatéraux ;

- les organisations de la société civile au niveau international, national et local, qui participent aux actions de plaidoyer ou de service public ;
- les organisations de travailleurs et les associations professionnelles ;
- les établissements universitaires et de recherche appliquée.

### C. Processus de consultations

À l'issue de l'examen de la Note de synthèse par le Comité pour l'efficacité du développement (CODE), le Groupe de la Banque mondiale soumettra celle-ci à l'avis des parties prenantes jusqu'au début du mois de juillet **2015**, afin de faire émerger les orientations envisageables pour l'élaboration de la stratégie finale.

Pour guider la réflexion de la Banque vis-à-vis de la future stratégie, la contribution de diverses parties prenantes sera sollicitée sur des questions essentielles que la Banque devrait prendre en compte lors de la formulation de la stratégie. Il s'agira notamment de mettre en évidence :

- les aspects que le Groupe de la Banque mondiale devrait appréhender en vue d'aider les pays à parvenir à une plus grande égalité entre les sexes dans le but de favoriser ainsi un recul durable de la pauvreté et une prospérité partagée ;
- l'existence d'obstacles supplémentaires à l'égalité hommes-femmes qui devraient être pris en considération au niveau des pays ;
- des recommandations sur ce qui peut permettre de lever les obstacles à l'accès des femmes et des filles aux opportunités socio-économiques ;
- des recommandations sur les approches, politiques et programmes transversaux (déployés par les institutions publiques ou privées) les plus efficaces pour améliorer les opportunités économiques des femmes ;
- des recommandations et exemples d'outils de diagnostic pouvant servir à comprendre les obstacles à l'égalité ;
- des recommandations sur les moyens de rendre les services et les marchés plus accessibles aux femmes et aux filles ;
- des recommandations sur les principaux déficits de données à combler et sur les moyens d'améliorer la disponibilité ainsi que la qualité des données pour mesurer les avancées dans les opportunités économiques des femmes ;
- les moyens permettant à la Banque de mieux soutenir les emprunteurs dans leurs efforts destinés à renforcer leurs systèmes et leurs institutions au profit de l'égalité des sexes, afin de produire des résultats plus durables sur le terrain.

Les avis ainsi recueillis serviront à élaborer une stratégie qui sera présentée au Conseil des administrateurs de la Banque mondiale lors d'un examen prévu à la fin de l'année 2015.

**Modes de consultation :** 1) réunions en face-à-face avec les parties prenantes ; 2) réunions en face-à-face lors ou en marge de conférences mondiales, régionales ou bilatérales à compter de la fin du mois d'avril ; et 3) retour d'information en ligne via une plateforme de consultation dédiée.

Les réunions en face-à-face auront lieu au niveau des pays. Dans la mesure du possible, plusieurs sites seront reliés par vidéoconférence, de façon à associer le plus grand nombre de pays. Les pays qui accueilleront ces réunions seront sélectionnés d'après les critères suivants : a) une représentation équilibrée des différents groupes représentés aux Conseils du Groupe de la Banque mondiale ; b) une représentation équilibrée des économies à revenu intermédiaire, à revenu faible et fragiles ; c) un échantillon représentatif des portefeuilles et opérations existants et d) les possibilités de mettre en œuvre des solutions pour éliminer les inégalités entre hommes et femmes.

Les consultations pourraient revêtir différentes formes : **i) réunions avec une seule partie prenante** (pouvoirs publics, secteur privé ou organisations bilatérales ou multilatérales) ; **ii) réunions multipartites** entre différents représentants, selon les besoins et les pratiques du pays.

## 2. TRANSPARENCE, NOTIFICATION, COMMUNICATION ET LANGUE

Une page Web dédiée aux consultations ([www.worldbank.org/genderconsultation](http://www.worldbank.org/genderconsultation)) permettra aux parties prenantes de donner leur avis et de contribuer à l'élaboration de la stratégie. Grâce à cette plateforme, toutes les parties et tous les individus intéressés pourront formuler des commentaires au moyen d'un questionnaire en ligne. Ils auront aussi la possibilité de faire des commentaires et d'apporter une contribution en téléchargeant sur la page Web un questionnaire au format Word et en le renvoyant complété à l'adresse suivante : [genderconsultations@worldbankgroup.org](mailto:genderconsultations@worldbankgroup.org). En s'inscrivant sur cette page Web, ils pourront également demander à participer aux réunions multipartites en face-à-face qui sont programmées.

La page Web présentera des informations sur la phase d'examen et les différentes échéances, le processus de consultation, des informations de base, des ressources connexes, le calendrier des réunions en face-à-face (dès qu'il sera disponible), et d'autres éléments pertinents à mesure que les consultations avancent.

Les principaux documents (Note de synthèse, programme des consultations et stratégie, notamment) seront disponibles en **anglais, arabe, chinois, espagnol, français, portugais et russe**.

Les listes des participants, les synthèses des points de vue et les contributions (anonymisées) issues des réunions en-face-à-face dans différents pays et le questionnaire en ligne seront affichées et actualisées en permanence sur la page Web, tout au long de la période des consultations.

Les documents relatifs aux consultations, notamment les synthèses des réunions et les listes des participants, seront disponibles dans la langue utilisée lors de la réunion concernée.

Les consultations seront annoncées le plus longtemps possible à l'avance, de manière à ce que diverses parties prenantes puissent y participer.

L'ensemble des contributions et des retours d'information reçus durant la période de consultation sera synthétisé à l'issue de cette période. Cette synthèse s'accompagnera d'un document indiquant comment les points soulevés au cours des consultations ont été pris en compte dans la formulation de la stratégie. Ce document sera présenté lors de la présentation de la stratégie au Conseil des administrateurs.

### 3. CONTACTS

Toute question sur l'élaboration de la stratégie et le processus de consultation doit être adressée à l'équipe principale chargée de la stratégie pour le genre et l'égalité des sexes :

[genderconsultations@worldbankgroup.org](mailto:genderconsultations@worldbankgroup.org).

## ANNEXE 5 : ÉVOLUTION DE L'ATTENTION PORTEE PAR LA BANQUE À LA QUESTION DU GENRE DANS LE DÉVELOPPEMENT

### Évolution de l'attention portée par la Banque à la question du genre dans le développement

- 1977** Le premier conseiller pour la promotion des femmes dans le développement est nommé.
- 1984** La directive 2.20 du manuel opérationnel traite de l'impact de l'aide apportée par la Banque aux femmes dans le cadre de l'évaluation de certains types de projets.
- 1986** Une unité dédiée aux femmes dans le développement est créée.
- 1990** La directive opérationnelle sur la lutte contre la pauvreté recommande que les questions relatives aux femmes soient prises en compte dans l'élaboration des programmes visant à faire reculer la pauvreté.
- 1994** La politique opérationnelle 4.20 entre en vigueur ; les objectifs de réduction des disparités hommes-femmes et d'élargissement de la participation des femmes au développement économique de leur pays sont établis.
- 1996** Le Groupe consultatif externe sur les questions d'égalité entre les sexes est constitué ; le rapport d'avancement sur l'intégration systématique des questions d'égalité est remis au Comité sur l'efficacité du développement (un organe relevant du Conseil des administrateurs).
- 1997** Le Conseil Genre et développement est mis en place ; le rapport d'avancement sur l'intégration systématique est élaboré à l'intention du Comité pour l'efficacité du développement.
- 1998** Le responsable du Conseil Genre et développement est promu du grade de chef de service à celui de directeur.
- 2001** La première stratégie de la Banque mondiale en matière de parité hommes-femmes est approuvée (elle s'intitule *Integrating Gender into the World Bank's Work: A Strategy for Action*).
- 2003** L'OP/BP 4.20 est révisée pour s'appliquer aux projets relevant des secteurs et des thématiques mis en évidence par la stratégie d'aide-pays.
- 2007** Le Plan d'action pour l'égalité des sexes est lancé. Il est axé sur l'autonomisation économique des femmes et encourage l'intégration systématique des questions d'égalité dans les secteurs de l'économie.
- 2010** L'égalité hommes-femmes est l'un des thèmes particuliers d'IDA-16.
- 2011** Des plans d'action régionaux sont établis pour toutes les régions.
- 2012** Le *Rapport sur le développement dans le monde* est consacré au genre et au développement ; l'IFC fait de l'égalité l'une de ses six priorités transversales.
- 2013** Le secrétariat de l'IFC chargé de l'égalité des sexes est créé.
- 2014** Le Domaine de solutions transversales en matière de genre et d'égalité des sexes est constitué.



<sup>1</sup> On peut inclure dans les opportunités socioéconomiques les opportunités de production d'un revenu, ainsi que le capital humain, la possibilité de faire entendre sa voix et la capacité d'action, y compris l'absence de toute violence.

<sup>2</sup> Chant, 2008. « The 'Feminisation of Poverty' and the 'Feminisation' of Anti-Poverty Programmes: Room for Revision? », *Journal of Development Studies*, 44(2), pp. 165-197.

<sup>3</sup> Morton, Klugman et al., 2014. *Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs*, Banque mondiale, Washington.

<sup>4</sup> Groupe indépendant d'évaluation, Banque mondiale, 2010. *Genre et développement : Évaluation de l'appui de la Banque mondiale 2002-2008*. Banque mondiale, Washington.

<sup>5</sup> Groupe indépendant d'évaluation, Banque mondiale, 2010. *Genre et développement : Évaluation de l'appui de la Banque mondiale 2002-2008*. Banque mondiale, Washington.

<sup>6</sup> Groupe de la Banque mondiale, 2006. « *L'égalité des sexes, un atout économique – Un plan d'action du Groupe de la Banque mondiale (2007-2010)* », Groupe de la Banque mondiale, Washington.

<sup>7</sup> Le suivi sur la période fait apparaître un regain d'attention pour les questions de genre dans les prêts que la Banque accorde dans les secteurs sociaux et économiques pendant la mise en œuvre du Plan d'action pour l'égalité des sexes (2006-10), avec un taux de progression significativement plus élevé dans les secteurs économiques (85 % contre 35 %). Voir Banque mondiale, 2011. « *Implementing the Bank's Gender Mainstreaming Strategy: FY09-FY10 Annual Monitoring Report* ». Banque mondiale, Washington. En outre, selon une ultime évaluation indépendante, le Plan d'action a contribué à relancer le discours sur la prise en compte systématique de l'égalité des sexes au sein de la Banque mondiale, a sensibilisé davantage le personnel aux questions de genre au niveau sectoriel à l'aide d'un modèle d'apprentissage par la pratique, et a contribué à la somme mondiale de connaissances et de données. Voir Universalia, 2011. *Final Evaluation of the World Bank Group Gender Action Plan*. Universalia. Québec.

<sup>8</sup> La nouvelle fiche de performance institutionnelle et IDA-17 attestent d'une volonté accrue d'approfondir l'intégration du genre dans les stratégies et opérations-pays. Toutes les stratégies-pays doivent à présent intégrer le genre dans leurs trois dimensions (analyse, actions et cadre de résultats), tandis que précédemment, seule l'analyse était requise. De même, les opérations ont aujourd'hui une cible plus ambitieuse. La Banque effectue désormais un suivi de celles qui intègrent la problématique du genre dans leurs trois dimensions (analyse, actions et suivi-évaluation) avec un objectif de 66 % pour 2017. Précédemment, la Banque ne s'était engagée qu'à effectuer le suivi des opérations qui intégraient le genre dans au moins une dimension, avec un objectif de 55 % pour tous les projets de la Banque selon la fiche de performance institutionnelle et de 60 % pour le Système d'évaluation des résultats (RMS) d'IDA-16.

<sup>9</sup> Si la MIGA ne relève pas officiellement du Domaine de solutions transversales en matière de genre et d'égalité des sexes, il convient de noter que, dans le cadre de la révision de sa Politique de viabilité à long terme et de ses Normes de performances, elle s'est engagée en 2013 à renforcer l'intégration du genre dans ses activités. La MIGA attend de ses clients qu'ils atténuent les risques liés aux inégalités hommes-femmes et les effets involontairement différents selon le sexe des activités qu'elle soutient. La MIGA s'est également engagée à opérer un suivi des indicateurs ventilés par sexe, comme l'emploi, l'éducation, la santé et l'accès des clients au microfinancement. Ces données sont désormais disponibles dans son portefeuille 2014.

<sup>10</sup> Banque mondiale, 2011. *Rapport sur le développement dans le monde 2012 : Égalité des genres et développement*. Banque mondiale, Washington.

<sup>11</sup> La définition sociale de ce qu'est un homme et une femme diffère selon les cultures et les époques. Depuis peu, la notion de genre inclut également celle d'identité de genre, qui correspond à l'appartenance d'un individu, perçue de façon intime, personnelle, au genre masculin, féminin ou autre, et qui coïncide ou non avec son sexe de naissance.

<sup>12</sup> Le droit à la parole désigne la capacité de s'exprimer et de se faire entendre, de formuler un point de vue et de participer à des discussions et des décisions, tandis que la capacité d'action ou d'agir fait référence à la capacité d'une personne d'opérer des choix concernant sa vie, et de les concrétiser par des actions pour obtenir les résultats souhaités sans crainte et sans risque de violences ou de représailles.

<sup>13</sup> Banque mondiale, 2014. *Voice and Agency, Empowering Women and Girls for Shared Prosperity*. Banque mondiale, Washington.

<sup>14</sup> Banque mondiale, 2014. *Voice and Agency, Empowering Women and Girls for Shared Prosperity*. Banque mondiale, Washington.

<sup>15</sup> Selon le *Rapport sur le développement dans le monde 2013*, les emplois sont des activités menées dans un cadre formel ou informel qui génèrent des revenus réels ou imputés, monétaires ou en nature, dans l'agriculture, l'industrie ou les services. Outre des revenus, un emploi confère à l'individu un sentiment d'identité, un statut, de l'assurance vis-à-vis des autres membres de sa communauté et, plus généralement, un sentiment de satisfaction par rapport à sa vie. Tous les emplois ne contribuent pas au bien-être individuel : le type d'emploi, les conditions de travail, les contrats, les avantages et la sécurité au travail comptent aussi.

<sup>16</sup> Banque mondiale, 2011. *Rapport sur le développement dans le monde 2012 : Égalité des genres et développement*. Banque mondiale, Washington ; Buvinic, Furst-Nichols et Pryor, 2014. *A Roadmap for Promoting Women's Economic Empowerment*. Fondation des Nations Unies, Washington ; Cheryl Doss, Carmen Diana Deere, Abena D. Oduro, Hema Swaminathan, J.Y. Suchitra, Rahul Lahoti, W. Baah-Boateng, L. Boakye-Yiadom, Jackeline Contreras, Jennifer Twyman, Zachary Catanzarite, Caren Grown et Marya Hillesland, 2011. *The Gender Asset and Wealth Gaps: Evidence from Ecuador, Ghana, and Karnataka, India*. Bangalore, Indian Institute of Management Bangalore.

<sup>17</sup> Morton, Klugman et al., 2014. *Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs*. Banque mondiale, Washington.

<sup>18</sup> Vanek et al., 2014. *Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates & Challenges*. WIEGO Working Paper (statistiques), n° 2. Cambridge, États-Unis.

<sup>19</sup> Morton, Klugman et al., 2014. *Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs*. Banque mondiale, Washington.

<sup>20</sup> Société financière internationale et Partenariat mondial pour l'inclusion financière, 2011. *Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries*. Washington.

<sup>21</sup> Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture. 2011. *Situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture 2010-2011*. FAO. Rome.

<sup>22</sup> Cheryl Doss, Carmen Diana Deere, Abena D. Oduro, Hema Swaminathan, Suchitra J. Y., Rahul Lahoti, W. Baah-Boateng, L. Boakye-Yiadom, Jackeline Contreras, Jennifer Twyman, Zachary Catanzarite, Caren Grown et Marya Hillesland. 2011. *The Gender Asset and Wealth Gaps: Evidence from Ecuador, Ghana, and Karnataka, India*. Bangalore : Indian Institute of Management Bangalore.

<sup>23</sup> Cheryl Doss, Carmen Diana Deere, Abena D. Oduro, Hema Swaminathan, Suchitra J. Y., Rahul Lahoti, W. Baah-Boateng, L. Boakye-Yiadom, Jackeline Contreras, Jennifer Twyman, Zachary Catanzarite, Caren Grown et Marya Hillesland. 2011. *The Gender Asset and Wealth Gaps: Evidence from Ecuador, Ghana, and Karnataka, India*. Bangalore : Indian Institute of Management Bangalore.

<sup>24</sup> Hallward-Driemeier et Hasan. 2013. *Empowering Women: Legal Rights and Economic Opportunities in Africa*. Banque mondiale. Washington.

<sup>25</sup> Le premier laboratoire de ce type a été créé dans la Région Afrique en 2011 et appuie actuellement plus de 40 évaluations d'impact dans 20 pays, dans les domaines suivants : droits fonciers, agriculture, développement du secteur privé, chômage des jeunes et droit à la parole/capacité d'action. Le laboratoire d'innovation de la Région Amérique latine et Caraïbes a lancé 15 évaluations d'impact dans 8 pays. Certaines des évaluations portent sur les opportunités économiques et une autre concerne la grossesse des adolescentes, un sujet particulièrement important dans la région. Le laboratoire pour l'Asie du Sud a été lancé durant l'exercice 2014 et s'intéresse principalement aux causes premières des disparités entre les sexes s'agissant de l'accès aux services d'infrastructure, du taux d'activité et des violences faites aux femmes. À l'heure actuelle, ce laboratoire contribue à neuf évaluations en Afghanistan, au Bangladesh, en Inde et au Népal. Parmi les autres régions où aucun laboratoire n'a encore été officiellement créé, la Région Europe et Asie centrale a lancé une série d'évaluations d'impact sur les inégalités entre les sexes, qui s'intéressent plus spécialement à des expériences comportementales concernant l'égalité des sexes face aux opportunités économiques. Trois évaluations examinent actuellement des interventions destinées à transformer la mentalité des étudiants, à faire évoluer les aspirations et à déterminer dans quelle mesure les binômes genre et origine ethnique ainsi que genre et compétences socio-affectives jouent un rôle dans les discriminations et les opportunités sur le marché du travail. Dans la Région Moyen-Orient et Afrique du Nord, trois évaluations d'impact cherchent à établir si l'offre de services d'aide juridique peut faciliter l'accès des femmes à la justice en Jordanie, si les programmes de stage stimulent efficacement l'emploi des jeunes femmes au Yémen et comment aider au mieux les jeunes dirigeantes d'entreprises marocaines.