



PREMIERE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Entrepreneuriat féminin et promotion
du travail décent: évaluation thématique***Table des matières*

	<i>Page</i>
Liste de sigles et acronymes	iii
I. Introduction	1
II. L'entrepreneuriat féminin et le travail décent	2
Protection des droits	2
Travail productif	2
Protection sociale	3
Dialogue social	4
III. Objectifs des projets et programmes évalués	4
A. Objectifs de développement	4
B. Bénéficiaires	5
C. Stratégies	6
D. Interventions	7
Employabilité des femmes	7
Renforcement des capacités	7
Démarginalisation des femmes aux niveaux social et politique	7
Instruments	8
IV. Résultats des évaluations	8
A. Conception et gestion des projets	8
B. Résultats obtenus	10
C. Adhésion de la communauté, durabilité et efficacité	11

V.	Analyse des évaluations: facteurs de réussite et enseignements tirés.....	12
A.	Stratégies et approches	12
B.	Participation des bénéficiaires	13
C.	Conception et gestion des projets	14

Annexe

	Liste des projets évalués.....	17
--	--------------------------------	----

Liste de sigles et acronymes

DEWD	Projet visant à développer l'esprit d'entreprise chez les femmes handicapées
EEOW	Expansion des possibilités d'emploi pour les femmes
FORCE	Renforcement des capacités productives des pauvres à travers l'éducation/ la formation et la promotion de l'entrepreneuriat coopératif et associatif
GENPROM	Programme de promotion des questions de genre (intégré dans l'Unité des politiques nationales de l'emploi)
IEPE	Economie informelle, pauvreté et emploi
IYES	Améliorer vos compétences d'exposition
SIYB	Gérer mieux votre entreprise
TREE	Formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales
WEDGE	Développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et égalité entre les sexes

I. Introduction

1. Le présent document rend compte des résultats de l'évaluation finale ou à mi-parcours d'une série de projets et programmes de coopération technique mis en œuvre par le BIT depuis 2001, dont certains sont en cours d'exécution et d'autres sont terminés. Sur les vingt-neuf projets concernant l'entrepreneuriat féminin qui ont été inventoriés dans un premier temps, 15 seulement ont fait l'objet d'une évaluation indépendante et ont donc pu être retenus aux fins du présent rapport¹. Le développement de l'entrepreneuriat féminin n'est pas toujours l'objectif central de ces projets; il peut aussi accompagner des activités destinées à améliorer l'employabilité des femmes, être considéré comme un moyen de réaliser un autre objectif tel que la réduction du travail des enfants ou du travail en servitude ou encore être utilisé pour favoriser l'emploi des migrants. Ces quinze projets représentent un budget total de 26 444 804 dollars E.-U. (soit environ 1,7 million par projet en moyenne).
2. Selon les critères définis, la liste des projets sélectionnés devait inclure au moins un projet de coopération technique de chaque région et au moins un projet relevant de chacun des quatre départements du Secteur de l'emploi et du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, ainsi qu'un projet mis en œuvre avec le Bureau des activités pour les travailleurs et le Bureau des activités pour les employeurs.
3. En vertu de la politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes, que le Directeur général a annoncée en 1999², toutes les politiques, tous les programmes et toutes les activités du BIT doivent être conçus de façon à répondre systématiquement aux aspirations spécifiques des femmes et des hommes, y compris les besoins immédiats et à long terme des femmes en matière d'égalité. En 2005, la Commission de la coopération technique a recommandé que «tous les programmes et projets de coopération technique de l'OIT intègrent systématiquement l'égalité entre hommes et femmes dans leur cycle»³. L'action en faveur de l'entrepreneuriat féminin se situe dans ce contexte et a été désignée comme étant un objectif prioritaire pour la région africaine pendant la période biennale 2006-07. En outre, un programme du Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise, intitulé «Développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et égalité entre les sexes (WEDGE)», a été spécialement conçu en vue de promouvoir l'entrepreneuriat féminin et d'intégrer la problématique hommes-femmes dans les activités du département.
4. La première partie du présent document montre comment le développement de l'entrepreneuriat féminin peut contribuer – et contribue effectivement – à la réalisation de l'Agenda du travail décent. Dans la deuxième partie, nous verrons quels sont les objectifs de développement et les populations cibles ainsi que les stratégies et interventions correspondantes. La troisième partie porte plus précisément sur le bilan des évaluations en ce qui concerne la conception des projets, leurs résultats, leur durabilité et leur efficacité ainsi que l'adhésion des populations. La dernière partie est plus analytique et prescriptive: des recommandations d'ordre stratégique et méthodologique y sont formulées sur la base des enseignements tirés, et la commission est invitée à approuver certaines orientations pour l'avenir.

¹ Plus de 15 sont énumérés en annexe car certains comportent deux phases (séparées par une ligne en pointillés dans le tableau).

² <http://www.ilo.org/public/french/bureau/gender/newsite2002/about/action.htm> .

³ Document GB.292/PV.

II. L'entrepreneuriat féminin et le travail décent

5. L'OIT accorde une très grande importance à la promotion de l'emploi productif et décent, qui est le meilleur moyen de réduire durablement la pauvreté. Le travail décent est un travail productif qui procure un revenu suffisant, dans lequel les droits sont protégés, qui s'accompagne d'une protection sociale adéquate et qui s'appuie sur le respect du dialogue social. Les évaluations attestent que développer l'entrepreneuriat féminin est un moyen de faire progresser l'Agenda du travail décent en satisfaisant aux quatre exigences fondamentales de celui-ci.

Protection des droits

6. L'action de l'OIT en faveur de l'entrepreneuriat féminin consiste dans un large mesure, d'une part, à informer les femmes, et en particulier celles qui sont marginalisées, de leurs droits et notamment de ceux qu'elles ont sur les ressources disponibles et, d'autre part, à lutter contre la discrimination sur le marché du travail. Dans ce contexte, la constitution de puissantes associations de femmes chefs d'entreprise est utile pour faire valoir les droits de ces femmes, de sorte qu'elles puissent faire bouger les choses. Par exemple, avec l'aide du projet WEDGE, une association de femmes chefs d'entreprise de Jimmu town, en Ethiopie, a réussi à convaincre les autorités locales de revenir sur la décision de confisquer le local commercial d'une femme et a obligé des propriétaires à rembourser l'argent qu'ils devaient à des femmes entrepreneurs.
7. En outre, les associations apportent un soutien économique, personnel, moral et financier à leurs membres. Par exemple, des organisations locales de femmes et de jeunes adultes, créées dans le cadre du projet de formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales (TREE), au Pakistan, ont aidé leurs membres à regrouper leurs économies pour se doter d'un capital. Elles ont aussi organisé des programmes de formation professionnelle et noué des liens avec d'autres prestataires de services financiers.
8. Il est parfois très utile de mettre en évidence les difficultés auxquelles se heurtent les femmes entrepreneurs afin de dégager les aspects qu'il faut absolument réformer pour que les femmes puissent être placées sur un pied d'égalité avec les hommes. Pour obtenir un tel changement, il faut travailler avec les responsables politiques. Au Viet Nam, par exemple, les responsables du projet intitulé «Expansion des possibilités d'emploi pour les femmes (EEOW)» ont constaté que, grâce aux activités de sensibilisation à la discrimination sexuelle, les fonctionnaires du gouvernement étaient plus attentifs aux questions d'égalité entre hommes et femmes.
9. L'élimination de la discrimination fondée sur le sexe peut être liée à l'accès aux droits fondamentaux, notamment dans le cadre de la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants. Par exemple, le projet visant à promouvoir les liens entre l'emploi des femmes et la réduction du travail des enfants, exécuté en République-Unie de Tanzanie, et le projet de prévention et d'élimination du travail en servitude, exécuté au Pakistan, utilisent des activités concernant l'entrepreneuriat féminin pour lutter contre le travail des enfants et le travail en servitude.

Travail productif

10. Le développement de l'entrepreneuriat féminin contribue à l'emploi productif et au travail décent des femmes aussi bien que des hommes; il met au service du développement socio-économique des ressources humaines qui, sans cela, auraient été sous-utilisées. En aidant

les entreprises à se développer et à accéder aux moyens financiers, et en faisant mieux connaître les débouchés qui s'offrent aux femmes, le BIT contribue à améliorer l'efficacité, la compétitivité et la rentabilité des entreprises féminines tout en faisant progresser l'égalité des sexes dans le monde du travail. De plus, ces entreprises créent des emplois pour les salariés et pour les propriétaires. Si elles ont les mêmes chances que les hommes, les femmes entrepreneurs peuvent créer des emplois et des revenus.

11. L'action de l'OIT en faveur de l'entrepreneuriat féminin contribue à contredire les mythes et idées toutes faites concernant les femmes qui se lancent dans les affaires. Dans bien des pays, les femmes sont jugées incapables de diriger une entreprise sérieuse. La célébration du «mois de la femme chef d'entreprise», dans le cadre du projet WEDGE, en Afrique de l'Est, a démenti ce préjugé en faisant connaître des femmes qui ont réussi, dont l'entreprise prospère, et en démontrant que l'entrepreneuriat féminin peut être un précieux atout pour la promotion du travail décent et la croissance économique.

Protection sociale

12. L'action en faveur de l'entrepreneuriat féminin peut être l'occasion de mettre en place des mécanismes qui garantissent plus de protection et de sécurité aux femmes chefs d'entreprise et à leurs salariés. En règle générale, les femmes se trouvent plus souvent sans sécurité sociale que les hommes. Pourtant, l'expérience a prouvé que les femmes instruites qui perçoivent un revenu ont un impact plus grand sur le bien-être de la famille et sur la santé et l'éducation des enfants⁴.
13. L'entrepreneuriat peut être un instrument d'insertion sociale pour les femmes marginalisées – handicapées, réfugiées ou victimes de la traite, par exemple. Donner à ces femmes la possibilité d'exercer une activité économique peut les rendre autonomes et les aider à se sentir mieux insérées dans la société. En Ethiopie, la collaboration entre le programme WEDGE et le projet visant à développer l'esprit d'entreprise chez les femmes handicapées (DEWD) a permis à des femmes handicapées de participer aux séances de formation et aux activités organisées à l'intention des femmes entrepreneurs. Bon nombre d'entre elles ont ensuite créé ou développé leur entreprise et ont ainsi pu compléter le revenu familial. Au Mozambique et en Angola, le programme WEDGE, le Programme de réponse aux crises et de reconstruction de l'OIT (ILO/CRISIS) et le HCR ont collaboré à la promotion de l'entrepreneuriat féminin auprès de réfugiées et de femmes rapatriées. La formation des femmes à la direction d'entreprise a été utilisée pour lutter contre la traite dans un projet administré par le Service des migrations internationales (MIGRANT) en Europe de l'Est et dans le cadre de la collaboration de WEDGE avec le projet de lutte contre la traite des enfants et des femmes en Asie du Sud-Est.
14. L'entrepreneuriat féminin peut également contribuer à la lutte contre la violence envers les femmes et à l'amélioration des conditions de travail. Au Mexique, les responsables du projet «Des emplois en plus grand nombre et de qualité pour les femmes» ont constaté une régression de la violence familiale envers les femmes et les enfants, imputable au fait que la formation à la gestion d'entreprise comportait un enseignement des aptitudes utiles dans la vie quotidienne, et notamment des moyens de résoudre le problème de la violence familiale. Cette formation comportait également un volet amélioration de la sécurité au travail.
15. L'entrepreneuriat féminin peut être un moyen de lutter contre le VIH/SIDA. Au Cambodge, à la faveur du projet sur l'économie informelle, la pauvreté et l'emploi (IEPE),

⁴ Amartya Sen: «Le rôle actif des femmes et le changement social», «Un nouveau modèle économique», New York, 1999.

des hommes et des femmes chefs d'entreprise de l'économie informelle ont suivi une formation à la sensibilisation au VIH/SIDA et à la prévention de ce problème. Le projet WEDGE a lui aussi inclus une information sur le VIH/SIDA dans les programmes de formation proposés en Afrique de l'Est et a élaboré des directives sur la manière d'intégrer la question du VIH/SIDA dans les activités de formation.

Dialogue social

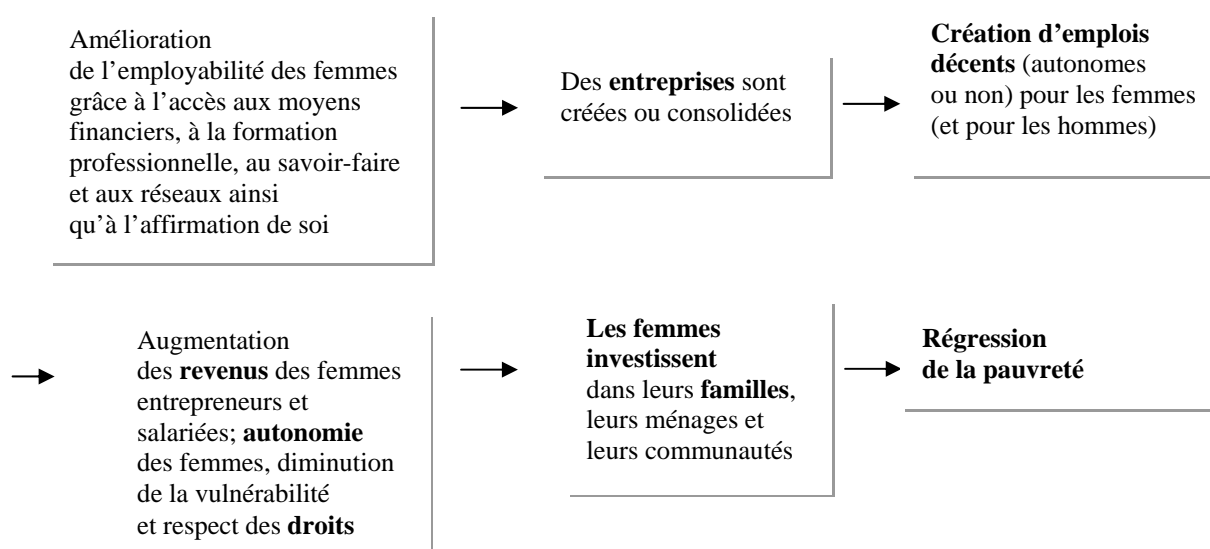
16. La plupart des projets se sont dotés de comités directeurs dont les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs sont des membres à part entière. Ces comités sont des lieux de dialogue, de confrontation des expériences, d'enrichissement des connaissances et de mise en commun des méthodes de travail. En outre, du fait de leur participation aux travaux de ces comités directeurs, les partenaires sociaux ont été amenés à prendre eux-mêmes des initiatives pour soutenir les femmes entrepreneurs. Au Sénégal, par exemple, le comité directeur du projet intitulé «Renforcement des capacités productives des pauvres à travers l'éducation/la formation et la promotion de l'entrepreneuriat coopératif et associatif (FORCE)» a organisé une «Semaine des coopératives» et une «Journée internationale des coopératives». A la suite de cette initiative, le gouvernement sénégalais a procédé à des réformes institutionnelles et législatives concernant les coopératives.

III. Objectifs des projets et programmes évalués

A. Objectifs de développement

17. Dans tous les projets, la réduction de la pauvreté est présentée comme le principal objectif de développement, l'autonomie des femmes et la création de travail décent étant, elles, présentées comme des moyens de se rapprocher de cet objectif. Quant à l'entrepreneuriat féminin, il est considéré comme faisant partie de l'action menée par le gouvernement national et les donateurs pour lutter contre la pauvreté. Dans le descriptif du projet, la relation de cause à effet est généralement présentée de la façon suivante: en accédant à des moyens financiers, à une formation professionnelle et à un savoir-faire, en prenant connaissance de leurs droits et en apprenant à s'affirmer, les femmes peuvent créer ou consolider leur entreprise. Des emplois salariés et indépendants sont ainsi créés, ce qui accroît les revenus de ces femmes, des salariés hommes et femmes et des familles. Par conséquent, la pauvreté régresse. C'est ainsi qu'au Pakistan, dans le cadre du projet TREE, la grande majorité des 484 femmes qui ont bénéficié d'une formation ont vu leurs revenus augmenter grâce à leurs nouvelles compétences professionnelles et au développement de leur entreprise. En outre, une grande partie des petites entreprises concernées ont contribué à l'amélioration de la qualité de vie des ménages et engagé des travailleurs supplémentaires.

Figure 1. Le développement de l'entrepreneuriat féminin et la relation de cause à effet décrite dans les projets



18. L'idée que le développement de l'entrepreneuriat féminin permet de faire régresser la pauvreté repose sur l'hypothèse selon laquelle les femmes investissent plus que les hommes dans leurs familles et leurs ménages⁵. Le projet mis en œuvre en République-Unie de Tanzanie pour lier l'emploi des femmes et la réduction du travail des enfants illustre cette idée. De 2001 à 2005, grâce aux mesures prises dans le cadre de ce projet en faveur de l'emploi des femmes, 1 325 enfants ont été inscrits dans des garderies où des uniformes, du matériel scolaire et des repas leur ont été distribués. De plus, 1 281 enfants âgés de 6 à 13 ans qui auparavant travaillaient ou n'allaient pas à l'école ont bénéficié d'une aide pour accéder à l'enseignement primaire. Tout cela a été la conséquence directe de l'augmentation des revenus des mères.

B. Bénéficiaires

19. Tous les projets ont ciblé, en dernière analyse, les pauvres. La plupart s'adressaient directement aux femmes entrepreneurs, parfois en tant que seul groupe cible et parfois en tant que membres d'un groupe plus large. La moitié sont plus particulièrement venus en aide aux populations qui vivent dans une extrême pauvreté, comme les travailleurs asservis, les travailleurs enfants ou d'autres personnes travaillant dans des conditions inacceptables. Les bénéficiaires indirects très souvent mentionnés dans le descriptif des projets sont les enfants, les autres membres vulnérables des familles et la communauté dans laquelle vivent et travaillent les bénéficiaires directs.

20. Les projets spécialement conçus à l'intention des femmes chefs d'entreprise ont justifié leur raison d'être par le fait que les femmes se trouvent dans l'impossibilité d'agir parce qu'elles n'ont pas de capital, manquent de moyens, ont un faible niveau d'instruction et peu de qualifications professionnelles, manquent d'assurance et sont, d'une manière générale, réduites à l'impuissance au sein de la famille et de la société. Des interventions ciblées étaient donc nécessaires pour égaliser les chances.

⁵ Plusieurs études des institutions des Nations Unies confirment cette hypothèse. Voir en particulier Ann-Jacqueline Bério: «The analysis of time allocation and activity patterns in nutrition and rural development planning», *Food and Nutrition Bulletin*, vol. 6, n° 1, mars 1984, Tokyo, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Rome, Italie.

21. Lorsque cela était faisable, les hommes ont participé aux activités des projets conçus à l'intention des femmes. Le but était d'éviter qu'ils ne réagissent négativement au fait que les femmes étaient directement ciblées et aussi de démontrer qu'ils pouvaient tirer profit des interventions destinées aux femmes. Mais cela n'est pas allé sans inconvénient. Par exemple, les évaluateurs du projet EEW du Cambodge ont constaté que les hommes avaient fini par exercer leur emprise sur les banques villageoises et dans les réunions de la communauté locale.
22. Pour atteindre leurs bénéficiaires, tous les projets ont décidé de renforcer les capacités des institutions locales et notamment du gouvernement, des organisations d'employeurs, des organisations de travailleurs et des associations de femmes chefs d'entreprise. Dans bien des cas, il s'agissait d'amener ces institutions à adopter une démarche qui tienne compte des besoins des deux sexes et/ou à prendre des dispositions spéciales à l'intention des femmes chefs d'entreprise. Le programme WEDGE a même mis au point à cet effet un instrument dénommé «Service Quality Check for Female and Male Operated Small Enterprises (FAMOS)».

C. Stratégies

23. D'après les évaluations, trois grandes stratégies ont été utilisées pour réaliser tant les principaux objectifs des projets que l'objectif fondamental de réduction de la pauvreté: le renforcement des capacités, l'amélioration de l'employabilité des femmes et la démarginalisation de celles-ci aux niveaux social et politique.
24. Quant aux méthodes, elles se répartissent en trois grandes catégories:
 - Un tiers des projets ont adopté une approche intégrée de l'égalité en ciblant aussi bien les hommes que les femmes et en veillant concrètement à ce que la participation et l'impact soient équitables pour l'un et l'autre sexes.
 - Un tiers des projets ont adopté une approche différenciée ciblant aussi bien les hommes que les femmes, mais avec des activités spécialement conçues à l'intention de ces dernières. Ces projets ont commencé par analyser les besoins spécifiques des femmes et des hommes puis ont adapté les activités et les moyens d'action à ces besoins.
 - Un tiers des projets ont adopté une approche exclusive, ciblant uniquement les femmes.
25. S'appuyant sur la vaste expérience des méthodes de développement local, acquise par le BIT, la plupart des projets ont associé la communauté locale à l'inventaire de ses propres besoins et à l'élaboration des stratégies à mettre en œuvre pour y répondre. Cette manière de procéder permet de garantir que les activités rémunératrices des femmes correspondent à la demande locale et bénéficient à l'ensemble de la communauté. Au Pakistan, par exemple, les bénéficiaires formés dans le cadre du projet TREE ont offert à leur communauté des services qui n'existaient pas auparavant et qui ont contribué au développement économique local.
26. Les évaluations montrent que les projets fondés sur une approche différenciée ont cherché à insérer les questions concernant l'entrepreneuriat féminin dans l'action des pouvoirs publics, ce qui n'a pas été le cas de ceux qui ont adopté une approche intégrée ou sur une approche exclusive.

D. Interventions

Employabilité des femmes

27. Tous les projets ont dispensé une formation en gestion de l'entreprise, liée dans la plupart des cas à l'apprentissage d'un métier. Ainsi, au Pakistan et aux Philippines, le projet TREE a inventorié les débouchés économiques et commerciaux locaux et a ensuite dispensé aux bénéficiaires la formation professionnelle requise pour les exploiter. Quelques-uns ont formé des femmes entrepreneurs à l'enseignement de l'économie d'entreprise afin qu'elles puissent à leur tour conseiller et former les membres de leur communauté.
28. La stabilisation des entreprises existantes et nouvellement créées a été obtenue en nouant des liens avec des groupements d'épargne et de crédit. Les bénéficiaires se sont eux aussi lancés dans la création de tels groupements. C'est ainsi qu'en République-Unie de Tanzanie, dans le cadre du projet «Promotion de l'égalité des sexes et du travail décent à toutes les étapes de la vie», des femmes pauvres ont réussi à épargner pour réaliser des investissements rémunérateurs et faire face à des dépenses imprévues.
29. L'accès des femmes entrepreneurs au marché a été facilité en donnant à celles-ci la possibilité de participer à des foires commerciales. Grâce à quoi celles du projet WEDGE, en Ethiopie, ont vu leurs ventes augmenter. Sur la base de cette expérience, le programme a mis au point un outil dénommé «Améliorer vos compétences d'exposition (IYES)», pour aider les femmes à préparer les foires et à y participer.
30. Quelques projets ont inclus des cours d'alphabétisation fonctionnelle et de calcul dans leurs programmes de développement des entreprises appartenant à des femmes. C'est ainsi qu'au Mali, au Sénégal et en Mauritanie le projet FORCE a réussi à mettre en évidence les avantages concrets que représente la maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul pour diriger une entreprise.

Renforcement des capacités

31. La majorité des projets ont choisi de renforcer les capacités des prestataires de services pour pouvoir toucher un plus grand nombre de bénéficiaires. Les activités organisées pour ce faire s'adressaient aux prestataires privés, aux associations de femmes chefs d'entreprise, aux institutions de microcrédit, aux administrations publiques locales et aux établissements de formation. Elles ont permis d'améliorer les compétences de gestion des dirigeants des organisations, de former des formateurs, de réaliser des études de marché et de faire adopter la méthode de «l'apprentissage par la pratique».
32. Plusieurs projets ont aidé leurs partenaires d'exécution à intégrer le principe de l'égalité hommes-femmes dans leurs activités. Dans le cas du projet IEPE du Cambodge, par exemple, l'intégration de ce principe dans les structures des associations partenaires s'est traduite par une participation accrue des femmes à la prise de décisions. Le projet WEDGE a aidé les gouvernements de l'Ethiopie, du Kenya et de la République-Unie de Tanzanie à inclure les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans leur politique en faveur des PME et à améliorer leur capacité de développer l'entrepreneuriat féminin.

Démarginalisation des femmes aux niveaux social et politique

33. La majorité des projets ont aidé les bénéficiaires à se regrouper (en groupes d'entraide, associations ou coopératives) pour que les résultats obtenus soient durables, et notamment pour que les femmes entrepreneurs aient plus facilement accès aux ressources, ainsi qu'à nouer des liens avec les prestataires de services. Le but de ces projets était d'amener de

cette façon les femmes à prendre en main leur propre développement. Au Viet Nam, par exemple, le projet «Gérer mieux votre entreprise (SIYB)» a contribué à transformer des réseaux informels en des associations professionnelles, de sorte que les intérêts des femmes entrepreneurs soient mieux représentés.

34. La moitié des projets ont organisé des activités de sensibilisation à l'intention des décideurs nationaux et/ou locaux. Toutefois, seuls les projets fondés sur une approche différenciée ou sur une approche exclusive ont plus particulièrement axé ces activités sur l'amélioration de l'environnement juridique et politique de l'entrepreneuriat féminin. L'outil d'évaluation des entreprises féminines à fort potentiel de croissance (Assessment Framework for Growth Oriented Women Entrepreneurs (GOWE)), que le projet WEDGE a créé en collaboration avec la Banque africaine de développement, mérite d'être mentionné dans ce contexte.
35. La plupart des projets ont attiré l'attention sur les droits et les rôles sociaux des femmes et ont organisé des activités pour aider celles-ci à prendre de l'assurance. Par exemple, dans le cadre du projet DEWD qui a été réalisé en Ethiopie, des femmes handicapées ont appris à contribuer au bien-être de leurs familles. De plus, grâce à la formation qu'elles ont reçue, elles ont pu assumer pleinement leur rôle au sein du comité de gestion du projet.

Instruments

36. La plupart des projets ont utilisé les instruments conçus par le BIT pour la phase de mise en œuvre. Ils ont élaboré de nouveaux outils, guides et manuels adaptés aux besoins particuliers des femmes entrepreneurs et ont intégré la problématique hommes-femmes dans les instruments existants. L'efficacité de ces interventions est examinée plus en détail dans la partie III.B.

IV. Résultats des évaluations

A. Conception et gestion des projets

37. Les évaluations ont montré que les projets dont les interventions sont conçues sur la base d'études préparatoires, résultant par exemple de la recherche-action ou d'une analyse des distinctions fondées sur le sexe dans la vie économique, sont mieux adaptés aux besoins des bénéficiaires. Tel a été le cas, par exemple, en République-Unie de Tanzanie, où le projet de promotion des liens entre l'emploi des femmes et la réduction du travail des enfants a démarré après avoir analysé le comportement économique des ménages démunis pour savoir qui percevait le revenu, qui décidait de la manière de le dépenser, etc. De même, l'étude des facteurs qui influent sur l'entrepreneuriat féminin, réalisée par le projet WEDGE en Ethiopie, en République-Unie de Tanzanie et en Zambie, a guidé l'action que le BIT a menée par la suite dans ces pays.
38. En outre, des ateliers sur la conception des projets ont permis d'obtenir l'adhésion de la population locale, surtout lorsque les bénéficiaires directs y ont été associés. De tels ateliers ont été organisés dans moins de la moitié des projets mais, lorsqu'ils l'ont été, les évaluations en signalent les effets bénéfiques; les femmes avaient alors le sentiment d'être parties prenantes et se sentaient davantage sûres d'elles. Au Cambodge et au Viet Nam, par exemple, énormément de temps a été consacré à la formation théorique et pratique des partenaires d'exécution et des bénéficiaires pendant tout le cycle du projet EOW.
39. Tous les projets ont assuré la liaison avec les gouvernements mais à des niveaux différents et à des phases différentes de leur cycle. Dans la plupart des cas, les ministères du travail,

du commerce et de l'industrie, de l'éducation et/ou de la condition de la femme ou de l'égalité hommes-femmes ont fait partie du comité directeur du projet. Dans les pays où les programmes WEDGE, GENPROM et EEOW ont été mis en œuvre, le département spécialement chargé des questions de genre a lui aussi participé à la réalisation du projet. Des évaluations montrent que la collaboration du gouvernement à tous les stades du projet est un élément favorable.

40. Les organisations d'employeurs ou les syndicats sont intervenus dans la phase de mise en œuvre de plus de la moitié des projets, souvent en qualité de conseillers ou par le biais des services qu'ils fournissaient à leurs membres. Ils étaient parfois les principaux agents d'exécution. Par exemple, en Ouganda et au Kenya, les projets WEDGE et DEWD réalisent l'ensemble de leurs activités par l'intermédiaire de l'organisation d'employeurs. En outre, pour intéresser davantage les organisations d'employeurs au développement de l'entrepreneuriat féminin, le programme WEDGE, le DEWD, l'Organisation internationale des employeurs et la Confédération panafricaine des employeurs ont organisé en mai 2006 à Lusaka, en Zambie, un atelier sur ce thème, auquel ont participé 16 organisations d'employeurs. Une réunion du même type avait eu lieu en 2002 à Bangkok avec des organisations d'employeurs de l'Asie.
41. Il ressort des évaluations que les associations de femmes chefs d'entreprise sont des partenaires d'exécution particulièrement importantes car elles facilitent le rapprochement avec les femmes entrepreneurs. Au Viet Nam, par exemple, le projet SIYB s'est associé à Oxfam Québec pour entrer en contact avec les femmes entrepreneurs des zones rurales, où Oxfam était déjà présente.
42. Différents résultats ont été obtenus sur le plan du partage des connaissances:
 - plus de la moitié des projets ont défini et organisé leurs activités en faveur de l'entrepreneuriat féminin en faisant appel aux compétences techniques du BIT dans ce domaine. En particulier, le module de formation de WEDGE intitulé «GET Ahead» a été utilisé dans tous les projets évalués d'Asie du Sud-Est, et les compétences régionales dans les domaines de l'égalité hommes-femmes et de l'entreprise ont été mises à profit;
 - les projets qui avaient des compétences techniques relatives au développement de l'entrepreneuriat féminin et ont enrichi ces compétences en échangeant des données d'expérience avec des projets du BIT et d'autres institutions, qui portaient sur le même thème, sont ceux qui ont le mieux répondu aux attentes des femmes entrepreneurs;
 - les projets qui avaient des compétences techniques dans le domaine du développement de l'entrepreneuriat féminin mais s'en sont contentés ont été moins novateurs et par conséquent ont moins bien réussi à répondre aux besoins des femmes entrepreneurs;
 - les projets qui n'avaient aucune connaissance particulière des questions liées au développement de l'entrepreneuriat féminin ou qui n'ont pas utilisé les compétences du BIT sont ceux qui ont le moins bien réussi à répondre aux besoins spécifiques des femmes entrepreneurs.
43. Tous les projets évalués ont fait l'objet d'une surveillance régulière. Les contrôles fréquents ont parfois donné lieu à une réorientation consistant notamment à mettre l'accent sur un aspect particulièrement réussi du projet. Au Mexique, par exemple, dans le projet «Más y mejores empleos para las mujeres» (des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes), le système des «promotrices» expérimenté au cours de

la première phase a été généralisé durant la deuxième phase. Ces activités ont mis en évidence le lien existant entre conditions de travail et productivité.

44. La plupart des projets ont dénombré les bénéficiaires et les activités réalisées avec eux (nombre de participants aux ateliers, etc.). La plupart des projets fondés sur une approche intégrée ont ventilé les données par sexe. Les indicateurs sont inexistant, trop vagues ou non analysés dans environ la moitié des projets. Parfois, ceux qui ont été choisis sont sans rapport avec les objectifs énoncés dans le descriptif, mais le personnel du projet s'est senti obligé de s'y conformer en introduisant des éléments qui n'auraient sans doute pas été nécessaires. Très peu d'évaluations ont utilisé des indicateurs de résultats tels que la progression des recettes des très petites entreprises, le nombre d'emplois créés, l'augmentation de l'épargne des femmes entrepreneurs ou d'autres moyens de mesurer les ressources. De plus, il est encore trop tôt, au stade d'une évaluation à mi-parcours ou d'une évaluation finale, pour déterminer et quantifier l'impact de nombreuses activités telles que la formation et la sensibilisation.

B. Résultats obtenus

45. Les évaluations montrent que, dans tous les projets, la promotion de l'entrepreneuriat féminin a permis de créer du travail décent et d'améliorer les moyens d'existence des femmes et de leur communauté. Elles font souvent état d'un nombre impressionnant de bénéficiaires. Le budget moyen des projets était de 1,7 million pour une durée de deux à trois ans. La plupart des projets ont renforcé les capacités d'intermédiaires tels que des établissements de formation, des associations de femmes chefs d'entreprise et des institutions financières. Le nombre de bénéficiaires des projets varie entre 48 000 et quelques centaines, en fonction de la stratégie appliquée, du budget et des moyens d'intervention. Les projets qui ont collaboré avec des institutions ayant un vaste rayon d'action ont le plus grand nombre de bénéficiaires.
46. L'existence de la relation de cause à effet décrite plus haut s'est vérifiée dans la majorité des projets. Il ressort en effet des évaluations que, en facilitant l'accès des femmes entrepreneurs à la formation professionnelle, aux moyens financiers et aux services ainsi qu'en leur donnant les moyens de s'exprimer et d'être représentées, les projets ont permis de créer des emplois. Toutefois, rares sont celles qui mentionnent explicitement l'augmentation des revenus. En tout état de cause, il est trop tôt pour se prononcer de manière définitive sur l'impact de la plupart des projets.
47. Lorsque des plans d'épargne et de crédit ont été mis en place, les femmes entrepreneurs elles-mêmes les ont cités parmi les effets les plus bénéfiques des projets. Dans le projet de prévention du travail en servitude en Asie du Sud, plus de 91 pour cent des emprunteuses disent que leur revenu personnel et celui de leur ménage ont augmenté à la suite de la création d'une entreprise, et la quasi-totalité d'entre elles ont constaté que leur budget et la consommation du ménage étaient plus équilibrés. De plus, une plus grande partie du revenu est désormais consacrée à l'achat de protéines et d'une nourriture de meilleure qualité pour les enfants.
48. Le BIT a aidé les femmes entrepreneurs à élargir leur marché en leur enseignant comment participer efficacement à des foires commerciales au moyen de l'outil de formation IYES. Cette formation a été particulièrement appréciée des femmes entrepreneurs car elle leur a ouvert des perspectives grâce à la connaissance du marché, aux idées de produits et aux nouvelles compétences qu'elle leur a apportées.
49. D'après les cinq évaluations qui rendent compte de l'impact des projets, l'autonomie des femmes sur les plans social et politique ainsi que l'égalité des sexes ont nettement progressé. La plupart des évaluations contiennent des éléments qui le démontrent. La

moitié précisent que les femmes ont pris de l'assurance. Un tiers indiquent que les hommes respectent mieux les femmes de leur communauté et que celles-ci ont désormais un plus grand pouvoir de décision au sein de leurs familles. Grâce à quoi les femmes participent davantage à la prise de décision et jouissent d'une plus grande liberté de mouvement.

50. La majorité des évaluations font état d'une meilleure prise en compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes chez les partenaires d'exécution. De plus, la question du développement de l'entrepreneuriat féminin et les problèmes particuliers des entreprises dirigées par des femmes sont désormais mieux connus des gouvernements, des partenaires sociaux et des communautés. En outre, certains projets ont réussi à attirer l'attention et à influencer sur les liens qui existent entre le revenu des femmes et le travail des enfants, le travail des migrants et le travail en servitude ainsi que le VIH/SIDA. La volonté d'inclure ces questions dans les stratégies à venir peut être considérée comme un résultat à long terme de la majorité des projets. Au sein du BIT aussi, la prise en compte de la problématique hommes-femmes a été renforcée. A la suite d'une analyse de l'incidence du programme de formation SIYB au Viet Nam, de laquelle il ressortait que ce programme ne répondait pas suffisamment aux besoins des femmes entrepreneurs, des éléments spécialement conçus pour tenir compte de ces besoins y ont été incorporés.

C. Adhésion de la communauté, durabilité et efficacité

51. D'après la plupart des évaluations, l'adhésion des populations locales aux programmes a été satisfaisante, grâce en particulier à la participation des partenaires d'exécution et des bénéficiaires dès la phase initiale. Le projet FORCE de l'Afrique de l'Ouest et le projet de promotion des liens entre l'emploi des femmes et la réduction du travail des enfants, mis en œuvre en République-Unie de Tanzanie, peuvent être cités en exemple à cet égard. Dans ces deux cas, une bonne connaissance des bénéficiaires a été obtenue par le biais de la recherche-action, les partenaires d'exécution ont été associés à la conception du projet et un système de concertation a été mis en place pour faciliter la mise en commun des connaissances et du savoir-faire, renforcer les capacités des partenaires et décider des actions communes.
52. Les projets qui ont été centrés dès le départ sur la création de structures nationales ou qui se sont appuyés sur des structures existantes sont ceux qui ont le mieux réussi à assurer la régularité et la viabilité des services. Bien que tous les projets aient formé les partenaires d'exécution, seuls quelques-uns sont parvenus à mettre en place des mécanismes et des procédures garantissant la continuité.
53. L'un des moyens utilisé à cet effet par la majorité des projets a consisté à élaborer des guides et de manuels qui ont été diffusés dans des cours de formation des formateurs. C'est ce qu'ont fait le Centre international de formation de l'OIT à Turin et le programme WEDGE avec leur guide sur le renforcement des capacités des femmes entrepreneurs, et aussi le projet visant à améliorer l'accès des femmes de l'économie informelle au marché.
54. Dans la plupart des cas, la viabilité des activités est menacée par le fait que les ressources financières sont incertaines. Quelques partenaires d'exécution ont résolu ce problème en levant des fonds auprès du gouvernement national ou en imaginant avec la direction du projet des activités génératrices de revenus. Dans quelques rares cas, des contributions – en espèces ou en nature – du gouvernement, des partenaires d'exécution ou des femmes entrepreneurs ont été utilisées pour créer un sentiment d'appartenance au projet. L'une des plus importantes est celle du DEWD en Ethiopie, où deux associations de personnes handicapées ont créé un fonds de garantie pour obtenir des prêts à l'intention des bénéficiaires du projet.

55. Dans l'ensemble, les évaluations font état d'un degré élevé d'efficacité, attesté par le fait que les projets ont atteint leurs objectifs dans un délai très court. Toutefois, rares sont celles qui appuient ce constat sur des preuves concrètes ou commentent la façon dont l'argent et le temps ont été utilisés, et aucune n'analyse le rapport entre les ressources mises en œuvre et les résultats obtenus.

V. Analyse des évaluations: facteurs de réussite et enseignements tirés

56. A la lecture des évaluations, les conclusions générales qui peuvent être tirées de l'action du BIT en faveur de l'entrepreneuriat féminin sont les suivantes:

A. Stratégies et approches

57. Pour être durable, le changement visé par les projets doit être systémique. Pour cela, il faut supprimer les obstacles qui entravent la participation des femmes entrepreneurs à la vie économique et, par conséquent, travailler avec les partenaires sociaux et les prestataires de services afin qu'ils comprennent mieux les femmes entrepreneurs et créent les mécanismes nécessaires pour répondre à leurs besoins. La création ou le renforcement d'ailes féminines dans les organisations représentatives ou d'associations de femmes chefs d'entreprise est parfois un moyen efficace de susciter un changement systémique et durable.
58. Les projets qui adoptent une approche différenciée réussissent mieux que les projets fondés sur une approche intégrée à obtenir un tel changement car ils accordent une attention particulière aux femmes entrepreneurs, considérées dans leur contexte économique et social, et parce qu'ils sont orientés vers le changement⁶. Toutefois, les seconds touchent généralement un nombre plus élevé d'entrepreneurs et obtiennent rapidement des améliorations concrètes car ils s'appuient sur les institutions déjà bien établies qui ont été mises en place à l'intention des hommes. Ainsi, les évaluations donnent à penser que, si le projet vise des améliorations systémiques à long terme pour les femmes entrepreneurs, mieux vaut une approche différenciée et que, si le but est de toucher un plus grand nombre de femmes, mieux vaut une approche intégrée.
59. Un bon moyen d'intégrer les questions d'égalité dans les projets consiste à associer les deux approches. Par exemple, le projet mis en œuvre dans le Caucase et en Asie centrale pour accroître l'employabilité des jeunes défavorisés et d'autres groupes marginalisés a très bien réussi à incorporer les questions concernant l'entrepreneuriat féminin dans ses activités. Il comportait trois volets dont l'un était spécialement conçu à l'intention des femmes (y compris les femmes entrepreneurs) et garantissait que les questions d'égalité soient prises en compte dans les deux autres.
60. Lorsque le système socio-économique ne se prête pas encore à l'entrepreneuriat féminin, le projet doit mettre en place un dispositif de soutien et de suivi permanent des entreprises féminines qu'il a créées et développées afin que les femmes ne retombent pas dans la pauvreté lorsqu'il sera terminé.
61. Il est impossible de promouvoir l'entrepreneuriat féminin si les conditions nécessaires au développement ne sont pas réunies. Les projets destinés à des femmes qui vivent dans une extrême pauvreté doivent englober des programmes d'alphabétisation fonctionnelle et de formation professionnelle.

⁶ Voir la définition des termes au paragraphe 24.

62. La stratégie du programme WEDGE doit être considérée comme une stratégie type du BIT pour le développement de l'entrepreneuriat féminin. Elle comporte trois volets: information sur l'entrepreneuriat féminin; moyens d'expression et représentation des femmes entrepreneurs; et réponse aux besoins des femmes entrepreneurs et de leurs prestataires de services. Ces trois volets sont interdépendants: l'information est utilisée dans les campagnes de sensibilisation et pour la fourniture de services d'appui; les activités de sensibilisation reposent sur une information actualisée et font connaître les nouveaux services nécessaires; et les services doivent répondre aux souhaits et aux besoins des femmes entrepreneurs. Le programme WEDGE ayant été conçu pour intégrer les questions d'égalité hommes-femmes dans tous les projets du BIT qui ont trait à l'entreprise, il peut servir de centre d'expertise. De plus, ce programme a élargi et renforcé son action grâce à une collaboration permanente au sein de l'OIT ainsi qu'avec d'autres institutions des Nations Unies et des banques de développement. Par conséquent, cette stratégie élaborée par le BIT pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin est une bonne stratégie qui pourra être enrichie et développée à l'avenir.

B. Participation des bénéficiaires

63. La participation précoce des bénéficiaires eux-mêmes, de leurs familles et d'autres membres de la communauté est un élément clé de la réussite. En associant les femmes dès le départ et en leur confiant une responsabilité précise liée aux objectifs du projet, on les aide à prendre de l'assurance et on leur donne le sentiment qu'elles sont parties prenantes au projet. Pour obtenir des résultats durables, il faut d'abord obtenir des résultats concrets dans le court terme (une augmentation des revenus ou un apport de ressources, par exemple). Ainsi, pour que le projet puisse aller de l'avant, les bénéficiaires doivent constater que celui-ci leur procure des avantages palpables.

64. Il est important de démontrer que tous les membres de la communauté bénéficient du projet. Lorsque celui-ci s'adresse spécialement aux femmes, il est en général utile d'associer les hommes aux activités. La peur du changement faisant partie de la nature humaine, les hommes pourraient craindre que la nouvelle autonomie des femmes ne porte atteinte à leur propre pouvoir. Il importe malgré tout de veiller à ce que les hommes ne fassent pas main basse sur le projet. Dans les sociétés traditionnelles, mobiliser la famille peut préparer le terrain à la participation des femmes; tel a été le cas au Pakistan où le personnel du projet TREE a dans un premier temps rencontré les hommes des communautés locales, leur a expliqué le projet, les a invités à assister aux cours de formation et a obtenu leur autorisation pour que les femmes suivent ces cours. Par ailleurs, des proches ont accepté de se charger des tâches ménagères et de prendre soin de la famille pendant les heures de formation.

65. Il est fondamental d'adapter les approches et les outils aux bénéficiaires et à leur culture. Pour cela, il faut inventorier les besoins spécifiques et s'assurer que l'approche, les outils et les activités du projet sont adaptés à ces besoins en les concevant et en les modulant en fonction des femmes entrepreneurs auxquelles s'adresse le projet. En général, lorsque l'on parle d'entrepreneurs, on pense à des hommes, tant la masculinité est de règle. Par conséquent, l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes requiert un effort particulier pour cibler et inclure des femmes entrepreneurs. Pour cela, on peut par exemple:

- adapter les horaires des programmes de formation: une semaine de formation ininterrompue risque de poser des problèmes aux femmes entrepreneurs qui se trouveraient tiraillées entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. Il existe plusieurs possibilités de remédier à cela, par exemple en divisant les cours de formation en modules répartis sur une plus longue période, ou encore en donnant les cours le soir, une fois les tâches ménagères terminées;

- différencier la formation selon le sexe: des femmes qui ont participé à des programmes de formation ont demandé que l'accent soit mis sur des aspects liés à la question de l'égalité qui les concernent plus particulièrement, comme l'affirmation de soi;
 - aider les femmes à constituer des réseaux: dans certains projets, tels que le projet SIYB du Viet Nam, les femmes entrepreneurs sont restées en contact avec d'autres participantes une fois le projet terminé, et certaines ont même formé des réseaux informels. Il faudrait les aider à transformer ces réseaux en associations professionnelles et à nouer des liens entre ces associations et des organisations d'employeurs ainsi qu'à exercer des pressions pour infléchir la politique des pouvoirs publics et à fournir des services à leurs membres;
 - faciliter l'accès des femmes aux moyens financiers: selon de nombreuses études, les banques commerciales hésitent à accorder des prêts aux femmes entrepreneurs. Dans la plupart des cas, les demandes de crédit sont refusées pour cause de garanties insuffisantes. Cette question est directement liée à l'inégalité des hommes et des femmes devant la propriété et l'héritage;
 - diversifier les compétences: généralement, les femmes pauvres sont attirées par des activités traditionnelles qui présentent peu de risques mais qui sont également peu rentables. La formation professionnelle et les services aux entreprises doivent être conçus en vue d'une diversification des activités génératrices de revenus et répondre aux besoins particuliers dans des entreprises féminines qui se développent.
66. Dans les cas où les femmes sont exclues des réseaux économiques établis, l'approche intégrée n'est pas en soi suffisante pour répondre aux besoins particuliers des femmes entrepreneurs. L'approche différenciée reste par conséquent nécessaire, d'autant plus qu'elle est elle-même de nature à faciliter l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes.
67. Ces exigences expliquent que la conception et l'exécution de projets destinés aux femmes entrepreneurs requièrent des méthodes et des outils bien adaptés que le personnel du BIT puisse utiliser. Le programme WEDGE a mis au point des outils, des méthodes et un savoir-faire technique dont il est essentiel de s'inspirer.

C. Conception et gestion des projets

68. Une bonne coordination entre tous les acteurs permet de mettre en commun les données d'expérience; elle a de ce fait un effet multiplicateur et crée des synergies. Cela suppose une communication efficace avec tous les partenaires, au moment opportun et sur les bons sujets. Deux rapports d'évaluation désignent les autorités locales comme étant à cet égard le relais le plus fiable. Les associations de femmes chefs d'entreprise sont elles aussi de bons relais.
69. On l'a vu plus haut, la connaissance des groupes cibles, et notamment du lieu dans lequel ils se trouvent, de leur environnement et de la société à laquelle ils appartiennent, est la clef de la réussite des projets. Selon les évaluations, il est important de réaliser des études préalables sur la zone d'intervention et de réunir des informations sur un échantillon représentatif de bénéficiaires.
70. Il faut des indicateurs précis sur la base desquels établir l'ensemble des rapports concernant le projet afin que les progrès réalisés par rapport à la situation de départ puissent être facilement mesurés. Les évaluations des projets devraient respecter fidèlement les directives du BIT et en particulier celles qui préconisent le choix

d'indicateurs précis. Bien que le Conseil d'administration ait adopté ces directives en novembre 2005, seule une minorité des évaluations consultées aux fins du présent rapport les ont suivies.

71. Les projets conçus directement à l'intention des femmes entrepreneurs peuvent certes présenter des avantages notables tant pour les bénéficiaires directs que pour les bénéficiaires indirects mais, pour que leurs effets soient largement répartis et durables, ils doivent avoir pour objectif premier d'inciter les gouvernements et les mandants à supprimer les obstacles qui entravent la création d'entreprises et leur développement.
72. Les mécanismes institutionnels qui permettent de développer l'entrepreneuriat féminin doivent être renforcés au sein du BIT, de sorte que les enseignements et les expériences concernant la dimension féminine du développement de l'entrepreneuriat soient coordonnés, systématiquement enregistrés et diffusés. Compte tenu du savoir-faire technique et de l'expérience dont dispose le programme WEDGE, les responsables de tous les projets de coopération technique qui ont trait à l'entrepreneuriat féminin devraient demander les conseils et l'avis du spécialiste principal du développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes, au siège de l'Organisation, afin que les enseignements et les connaissances spécialisées soient pris en compte aux stades de la conception et de la mise en œuvre de ces projets.
73. Il faudrait associer plus étroitement les partenaires sociaux à la conception, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des projets en faveur de l'entrepreneuriat féminin et réfléchir à des moyens de les faire participer davantage à la mobilisation des ressources nécessaires pour la coopération technique dans ce domaine.
74. *La Commission de la coopération technique voudra sans doute recommander au Conseil d'administration de demander au Directeur général de:*
 - a) *encourager les projets de coopération technique en faveur de l'entrepreneuriat féminin à rechercher en premier lieu la durabilité et le changement systémique, c'est-à-dire à résoudre les problèmes qui sont à l'origine de la vulnérabilité de nombreuses femmes entrepreneurs;*
 - b) *renforcer et mettre davantage en évidence, à tous les stades du cycle des projets, les liens qui existent entre l'entrepreneuriat féminin et l'Agenda du travail décent;*
 - c) *faciliter les efforts visant à appuyer, inventorier et mettre en commun les enseignements à tirer de la coopération technique en faveur de l'entrepreneuriat féminin dans toutes les régions;*
 - d) *réfléchir avec les mandants à la manière d'accroître leur participation à la promotion de l'entrepreneuriat féminin.*

Genève, le 8 février 2007.

Point appelant une décision: paragraphe 74.

Annexe

Liste des projets évalués

Unité technique	Pays	Unité administrative	Code du projet	Donateur	Budget \$ E.-U.	Nombre de bénéficiaires	Projet	Objectifs de développement	Période
COOP	Mali, Sénégal, Mauritanie	BSR-Dakar	RAF/04/51/NET	Pays-Bas	1 060 511	Environ 48 118	<i>Renforcement des capacités productives des pauvres à travers l'éducation/formation et promotion de l'entrepreneuriat coopératif et associatif</i>	<i>Contribuer à la réduction de la pauvreté extrême en milieu rural et péri-urbain par la promotion et la création d'emplois décents, à travers l'entrepreneuriat coopératif et associatif et le renforcement des capacités des populations pauvres et des partenaires du développement</i>	2004-06
Declaration	Pakistan	BSR-New Delhi	RAS/04/57/NET	Pays-Bas	2 000 000	n.d.	Prévention et élimination du travail en servitude en Asie du Sud – Volet pakistanais	Réduire sensiblement le nombre de travailleurs réduits en servitude dans des zones cibles dénommées «zones exemptes de travail en servitude», par des méthodes que les gouvernements, les partenaires sociaux et d'autres acteurs puissent reprendre	Phase I: 2002-04 Phase II: 2004-06
GENPROM EMP/STRAT Declaration	Inde	BSR-New Delhi	IND/02/52/USA	Etats-Unis	1 289 714	Environ 4 500	Un travail décent pour les femmes de l'Inde	Améliorer l'employabilité et la condition sociale des femmes tout en contribuant à l'éradication de la pauvreté en Inde	2003-05
GENPROM	Mexique	OIT-Mexico	MEX/02/01/SPA	Espagne	475 448	Environ 3 500	Des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes	Contribuer à la réalisation durable des engagements de la 4 ^e Conférence mondiale sur les femmes (améliorer les possibilités et les conditions d'emploi des femmes)	2000-02
GENPROM	Mexique	OIT-Mexico	MEX/02/01/SPA	Espagne	947 760	Environ 1 500	Des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes	Contribuer à la réalisation durable des engagements de la 4 ^e Conférence mondiale sur les femmes (améliorer les possibilités et les conditions d'emploi des femmes)	2003-05

Unité technique	Pays	Unité administrative	Code du projet	Donateur	Budget \$ E.-U.	Nombre de bénéficiaires	Projet	Objectifs de développement	Période
GENPROM	Nicaragua	GENPROM	INT/00/M62/ NET	Pays-Bas	342 000	n.d.	Promotion de l'emploi décent pour les femmes migrantes et amélioration des conditions de vie de leurs familles au Nicaragua (Phase II)	Augmenter les sources de revenus et la protection des Nicaraguayennes des communautés d'émigration tout en améliorant les relations hommes-femmes et les conditions de vie des enfants	2002-03
GENPROM EMP/STRAT	Nicaragua, Honduras, Costa Rica	BSR - San José	RLA/04/53/NET	Pays-Bas	1 000 000	Environ 595	Promotion de l'emploi décent pour les pauvres et les femmes migrantes d'Amérique centrale (Phase III)	Contribuer à l'éradication de la pauvreté ainsi qu'à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes en améliorant l'éducation et l'employabilité et en développant le travail décent pour les femmes vulnérables des communautés défavorisées et migrantes	2004-06
GENPROM ¹	Rép.-Unie de Tanzanie	GENPROM	INT/99/01/NET	Pays-Bas	1 389 037	Environ 3 309	Développer les liens entre l'emploi des femmes et la réduction du travail des enfants (Phase I)	Améliorer les conditions de vie des familles démunies en créant davantage d'emplois de meilleure qualité pour les femmes de façon à réduire progressivement le travail des enfants	2001-03
GENPROM- EMP/STRAT ²	Rép.-Unie de Tanzanie	OIT-Dar es-Salaam	RAF/04/M54/ NET	Pays-Bas	800 000	Environ 4 859	Promouvoir l'égalité des sexes et le travail décent à toutes les étapes de la vie (Phase II)	Contribuer à la réalisation des stratégies nationales de réduction de la pauvreté en intégrant les objectifs du Millénaire pour le développement consistant à réduire l'extrême pauvreté et la faim, assurer l'éducation primaire pour tous et promouvoir l'égalité et l'autonomisation des femmes, au moyen d'une approche du travail décent fondée sur le cycle de vie	2004-06

¹ GENPROM a été fusionné avec le Département de la stratégie en matière d'emploi (EMP/STRAT) en juillet 2004.

² Le Département de la stratégie en matière d'emploi (EMP/STRAT) a été réorganisé en juin 2006, à la faveur de la création du Département de l'analyse économique et des marchés du travail (EMP/ELM) et du Département des politiques de l'emploi (EMP/POLICY).

Unité technique	Pays	Unité administrative	Code du projet	Donateur	Budget \$ E.-U.	Nombre de bénéficiaires	Projet	Objectifs de développement	Période
IFP/SEED	Ethiopie, Zambie, Rép.-Unie de Tanzanie, Cambodge, Inde, Rép. dém. populaire lao	IFP/SEED	INT/01/67/IRL	Irish Aid	1 657 512	n.d.	Développement de l'entrepreneuriat féminin et promotion de l'égalité des sexes dans l'entreprise (Phase I)	Réduction de la pauvreté et de l'inégalité en créant pour les femmes et les hommes des possibilités d'obtenir un emploi et un revenu décent	2001-04
IFP/SEED	Ethiopie, Zambie, Rép.-Unie de Tanzanie, Kenya, Ouganda, Rép. dém. populaire lao, Cambodge	IFP/SEED	INT/04/64/IRL	Irish Aid	3 016 015	EN COURS <i>Afrique</i> : environ 2 269 ³ <i>Asie</i> : environ 12 000	Développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et égalité entre les sexes (WEDGE) (Phase II)	Créer des emplois décents et des sources de revenus pour les hommes et les femmes des pays pauvres par le biais d'activités axées sur l'entreprise	2004-07
IFP/SEED	Rép. dém. populaire lao, Cambodge	BSR-Bangkok	RAS/02/53/NET	Pays-Bas	1 120 000	Environ 2 459	Aide aux petites entreprises des pays du delta du Mekong (INT/02/M04/NET)	Contribuer à la réduction de la pauvreté au Viet Nam, en République démocratique populaire lao et au Cambodge en développant le travail décent dans les petites et très petites entreprises, y compris les entreprises familiales et le travail indépendant. Pour ce faire, des partenariats seront noués afin de coordonner le développement des petites et très petites entreprises au niveau local avec des interventions stratégiques et autres au niveau national	2004-06

³ La deuxième phase du programme du BIT et de Irish Aid a intégré le projet DEWD dans le programme WEDGE. Environ 30 pour cent des bénéficiaires sont des femmes handicapées.

Unité technique	Pays	Unité administrative	Code du projet	Donateur	Budget \$ E.-U.	Nombre de bénéficiaires	Projet	Objectifs de développement	Période
IFP/SEED	Viet Nam	OIT-Hanoi	VIE/01/M01/SID	Suède	1 048 499	n.d.	Gérez mieux votre entreprise (SIYB)	Mise en œuvre du programme SIYB au Viet Nam pour former les propriétaires et dirigeants de petites et très petites entreprises privées aux techniques de gestion	1998-2001
IFP/SKILLS	Ethiopie	IFP/SKILLS	INT/01/68/IRL	Irish Aid	751 450	Environ 365	Promotion de l'entrepreneuriat chez les femmes handicapées (Phase I)	Mettre en place une stratégie visant à aider les femmes handicapées et les femmes ayant des personnes handicapées à leur charge à améliorer leur niveau de vie par le biais de la formation à la gestion de très petites entreprises, d'une formation professionnelle ainsi que de l'accès au crédit et d'une aide à la création d'entreprises, en associant des organisations de personnes handicapées et des femmes handicapées à la gestion du projet et à la réalisation des activités	2001-04
IFP/SKILLS	Ethiopie, Zambie, Rép.-Unie de Tanzanie, Kenya, Ouganda	IFP/SKILLS	INT/04/66/IRL	Irish Aid	1 000 000	Environ 1 400	Développer l'esprit d'entreprise chez les femmes handicapées (DEWD) (Phase II)	Stratégie améliorée et testée dans des pays sélectionnés d'Afrique pour favoriser l'indépendance économique des femmes handicapées et des femmes ayant des personnes dépendantes à leur charge, par le biais de programmes généraux ou spéciaux offrant une formation professionnelle et une formation à la gestion d'entreprise, un accès au crédit et une aide pour la commercialisation, auxquels contribuent des organisations de personnes handicapées	2004-07

Unité technique	Pays	Unité administrative	Code du projet	Donateur	Budget \$ E.-U.	Nombre de bénéficiaires	Projet	Objectifs de développement	Période
IFP/SKILLS	Kirghizistan, Géorgie, Azerbaïdjan	BSR-Moscou	RER/04/52/NET	Pays-Bas	1 500 000	n.d.	Améliorer l'employabilité des jeunes femmes et des jeunes hommes défavorisés et d'autres groupes marginalisés dans le Caucase et en Asie centrale	Le projet a pour but de réduire la pauvreté en améliorant l'employabilité des jeunes hommes et des jeunes femmes défavorisés et d'autres groupes marginalisés (réfugiés, personnes déplacées à l'intérieur du pays, chômeurs et travailleurs de l'économie informelle) par le biais d'une formation professionnelle et d'une formation à la gestion d'entreprise dans le Caucase, l'Asie centrale et la Fédération de Russie	2004-06
IFP/SKILLS	Pakistan, Philippines	IFP/SKILLS	RAS/02/M50/USA	Etats-Unis	3 096 858	n.d.	Formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales (TREE)	Développer les débouchés économiques et favoriser la paix et la sécurité dans des zones ciblées du Pakistan et des Philippines, en créant des revenus et des emplois pour les couches défavorisées et vulnérables de la société afin de réduire la pauvreté	2003-06
INT	INT	IFP/SEED GENPROM-EMP/STRAT	INT/02/M08/UKM	Royaume-Uni	200 000	n.d.	Améliorer l'accès des femmes de l'économie informelle au marché	Contribuer à la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement consistant à réduire l'extrême pauvreté et la faim ainsi qu'à promouvoir l'égalité et l'autonomisation des femmes	2002-04
BSR - Bangkok	Cambodge, Mongolie, Thaïlande	BSR-Bangkok	RAS/03/51M/UKM	Royaume-Uni	1 900 000	Environ 4 560	L'économie informelle, la pauvreté et l'emploi: une approche intégrée	Réduire la pauvreté en créant des emplois de qualité pour les hommes et les femmes de l'économie informelle	2004-06
BSR - Bangkok	Viet Nam, Cambodge	BSR-Bangkok	RAS/03/06/JPN	Japon	1 250 000	Environ 2 080	Programme régional de création d'emplois pour les femmes (Cambodge et Viet Nam)	Contribuer aux efforts nationaux visant à améliorer le statut socio-économique des femmes et à promouvoir l'égalité des sexes et la justice sociale par le biais de politiques et de programmes de réduction de la pauvreté et de création d'emplois	2004-06
Budget: total: 26 444 804 dollars des Etats-Unis.									

