



Compétences et entrepreneuriat: Réduire le fossé technologique et les inégalités de genre

La technologie, en particulier celle de l'information et de la communication, est considérée comme une puissante force de transformation de la vie sociale, économique et politique partout dans le monde. Dans bien des cas, le développement continu et l'application de la technologie ont créé de grandes ouvertures économiques génératrices d'emplois. Bon nombre de pays en voie de développement recourent à la technologie pour accélérer leur essor économique.

Avec près de 500 millions de nouveaux arrivants sur le marché du travail, au cours de la prochaine décennie, des millions de femmes et d'hommes vont devoir être capables de répondre aux défis technologiques, au risque de rester sur le bord de la route. Dans la mesure où les femmes représentent la grande majorité de ceux qui n'y ont pas accès, le fossé technologique a une nette composante sexospécifique. Le fossé technologique est donc multiple : il se réfère au fossé entre les pays qui ont ou n'ont pas d'accès facile aux progrès technologiques, et, au sein d'un pays, aux différentes strates socio-économiques ayant ou non accès à la technologie (zones urbaines et zones rurales). Il existe en outre un fossé entre les sexes dans la plupart des pays, dans la mesure où les femmes ont moins facilement accès à la formation ou à l'application de la technologie que les hommes.

Pour répondre au défi technologique, il faudra des stratégies de développement combinant la nouvelle capacité technologique et les investissements dans une grande variété de secteurs économiques traditionnels et non traditionnels. Ces stratégies doivent s'appuyer sur des améliorations dans l'éducation, le développement des compétences, la formation professionnelle et la recherche¹. La formation à l'utilisation de la technologie est essentielle et constitue une étape clé pour profiter des nouvelles possibilités économiques. Les stratégies de développement et la formation sont essentielles à l'objectif de l'OIT, créer de plus grandes chances pour que les femmes et les hommes obtiennent un travail décent et productif.



© ILO, Cassidy K.

LA TECHNOLOGIE ET SES DÉFIS

Par essence, la technologie est un type de connaissance qui a deux dimensions: *la connaissance technologique* – sur ce qui marche et sur les moyens de faire fonctionner les choses – et *les techniques*, c'est-à-dire l'application de la connaissance technologique dans des procédures et des outils pour la vie de tous les jours. La technologie a évolué, passant de ses anciennes formes à des appareils tels que l'ordinateur ou le téléphone portable. La technologie est tellement prédominante et répandue dans nos sociétés modernes que sa mise en place ne se limite pas à un domaine particulier, ni n'est liée à un secteur donné. La connaissance et les techniques technologiques sont aussi en évolution constante et réduisent les distances géographiques (par exemple, grâce à l'enseignement à distance et au commerce électronique). Les avancées pratiques mènent souvent à une utilisation généralisée qui, à son tour, réduit les coûts des produits et rend les technologies plus accessibles. Mais l'innovation peut aussi avoir des effets non désirés, tels que la pollution ou une dégradation de l'environnement.

Dans les pays développés, l'accès à la technologie a largement contribué à améliorer la productivité. Dans des pays moins développés, même les innovations de faible technologie ont engendré une forte incidence des réductions de la charge de travail. Au cours des années 1960, au Kenya,

¹ OIT, *Les compétences pour une productivité accrue, la croissance de l'emploi et le développement*, Rapport V, Conférence internationale du travail, 97^e session, Genève, 2008, page xiii.

L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME AU CŒUR DU TRAVAIL DÉCENT

Le «Mouvement Mabati» a transformé de simples toits de tôle en des collecteurs d'eau de pluie, économisant ainsi un nombre considérable d'heures passées à transporter de l'eau et procurant une matière première pour élever le bétail et améliorer le rendement des jardins, ou encore pour vendre à des tiers².

TECHNOLOGIE ET ÉGALITÉ DES GENRES

On constate que dans bien des pays, davantage d'hommes que de femmes acquièrent les connaissances technologiques et les compétences nécessaires pour appliquer les nouvelles techniques et démarrer des activités économiques novatrices. Les femmes doivent faire face aux nombreuses barrières qui les empêchent de profiter pleinement des opportunités économiques émergentes, d'augmenter la productivité de leurs entreprises et d'accéder à des postes de travail à plus grande valeur ajoutée, ainsi qu'à des opportunités d'emploi générant plus de revenus.



©ILO, Crozet M.

Dans de nombreuses régions du monde, de plus en plus de filles et de garçons fréquentent l'école primaire et secondaire; la scolarisation des femmes au niveau tertiaire a augmenté fortement et elles représentent aujourd'hui près de cinquante pour cent du nombre d'étudiants dans le monde entier³. Néanmoins, les femmes sont sous-représentées, au niveau mondial, dans les filières scientifiques et technologiques à tous les niveaux d'éducation et dans la main-d'œuvre.

Un récent rapport de l'OCDE⁴ indique que dans la plupart des pays membres de l'Organisation, moins d'un tiers des étudiants des classes avancées de chimie, physique ou biologie des écoles secondaires sont des femmes. Aux États-Unis, les femmes ne représentent que 15 pour cent des étudiants inscrits en informatique avancée⁵. Mais, selon l'Institut de statistique de l'UNESCO, en Amérique Latine et dans les Caraïbes, 43 pour cent des chercheurs en sciences

et technologie sont des femmes, ce qui dépasse de beaucoup la moyenne mondiale de 28 pour cent⁶. Dans la plupart des pays d'Asie, le chiffre est de 50 pour cent, dans la Communauté des États Indépendants, de 43 pour cent et en Afrique, d'environ 31 pour cent⁷.

Pourquoi existe-t-il ce large fossé dans certaines parties du monde et pas dans d'autres ? Selon l'OCDE, il s'agit davantage d'une question d'encouragement, de partage des rôles bien ancré et d'attitudes, plutôt qu'une question d'aptitudes. Les filles sont bien moins susceptibles que les garçons d'étudier l'ingénierie, l'informatique ou la physique. Bien que les femmes obtiennent plus de la moitié des diplômes universitaires décernés dans les pays de l'OCDE, elles n'en obtiennent que 30 pour cent de ceux en sciences et technologie. Le pourcentage des diplômées qui s'orientent vers la recherche est encore moindre: il représente moins de 30 pour cent des chercheurs en sciences et technologie dans la plupart des pays de l'OCDE et seulement 12 pour cent dans des pays tels que le Japon ou la République de Corée.

Un autre élément à prendre en compte est le degré d'accès des femmes et des hommes aux technologies de l'information et de la communication partout dans le monde. Bien que les femmes occupent plus de 60 pour cent des postes de travail dans le domaine des technologies de l'information et de la communication dans les pays de l'OCDE, seules 10 à 20 pour cent d'entre elles sont programmeurs, ingénieurs, analystes ou concepteurs de systèmes. La grande majorité des femmes occupent des postes de secrétariat, traitement de texte ou saisie de données, qui se caractérisent par des tâches de routine, un bas niveau de compétences ou une formation technique restreinte⁸.

Le fossé en matière d'utilisation de l'Internet entre les pays développés et en développement en 2006⁹ demeure large, en dépit du rythme accéléré de développement dans certaines régions. De surcroît, la répartition par sexes de l'utilisation de l'Internet est très variable. Alors que le pourcentage de femmes utilisant l'Internet va de 34 à 50 pour cent dans les pays développés, il peut n'atteindre que 4 pour cent dans certains pays en développement. Globalement, les utilisateurs de l'Internet sont surtout des hommes avec une formation supérieure et des revenus supérieurs à la moyenne¹⁰. Mais on constate une évolution positive, puisque le fossé est bien plus petit et même inexistant parmi la population plus jeune dans diverses régions du globe, grâce à des niveaux d'alphabétisation plus élevés parmi les jeunes et une présence accrue d'ordinateurs dans les écoles et les autres lieux de formation¹¹.

En 2005, lors du Sommet mondial sur la société de l'information (SMSI)¹², convoqué par l'Organisation des Nations Unies, les dirigeants présents ont reconnu le rôle clé des sciences et de la technologie, dont les technologies de l'information et de la communication, dans le cadre des discussions plus larges sur le développement. Le Sommet mondial a contribué grandement à fixer les objectifs pour la création d'une société de l'information plus équilibrée, harmonieuse et fondée sur la solidarité. L'Agenda de Tunis du SMSI prévoit, entre autres points, des actions spécifiques pour combler le «fossé numérique» entre les pays développés et en développement, ainsi qu'une plus grande attention envers l'accès des femmes aux technologies de l'information et de la communication¹³.

² Schumacher, I. et al. *Limits to Productivity: Improving Women's Access to Technology and Credit*. Document préparé pour le Bureau de la femme et le développement, Bureau de coordination des programmes et de la politique, US Agency for International Development, Washington DC, Mai 1980, page 61.

³ Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO). *Science, Technology and Gender: An international report*, Résumé, (Paris, 2007), page 10.

⁴ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). *Gender and Sustainable Development, maximizing the economic, social and environmental role of women*. (Paris, 2008), page 23.

⁵ *Ibid*, page 23.

⁶ Institut de statistique de l'UNESCO, Note d'information: *A global perspective on research and development*, (Paris), octobre 2007, No. 05, page 1. L'UNESCO définit les chercheurs comme «des professionnels impliqués dans la conception ou la création de nouvelles connaissances, produits, procédés, méthodes et systèmes» (Manuel Frascati, 2002).

⁷ *Ibid*, page 2.

⁸ OCDE. *Gender and Sustainable Development, maximizing the economic, social and environmental role of women*. (Paris, 2008), pages 26-26.

⁹ Sur un total de 1,1 milliard d'utilisateurs de l'Internet, un peu plus de 361 millions vivent en Asie, 230 millions en Amérique du Nord, 227 millions en Europe, 105 Millions en Amérique latine et les Caraïbes et 43 millions en Afrique. Voir Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement (CNUCED) *Information Economy Report 2007-2008, Science and Technology for development: the new paradigm of ICT*, New York et Genève, 2007, pages 25-26. Ce rapport note également que le nombre relatif d'utilisateurs d'Internet en Afrique a augmenté de plus de 400 pour cent entre 2002 et 2006.

¹⁰ Women's Learning Partnership for Rights, Development, and Peace, *Technology Facts & Figures*, 2007, [http://www.learningpartnership.org/en/resources/facts/technology 2007](http://www.learningpartnership.org/en/resources/facts/technology%2007) (consulté le 5 novembre 2008).

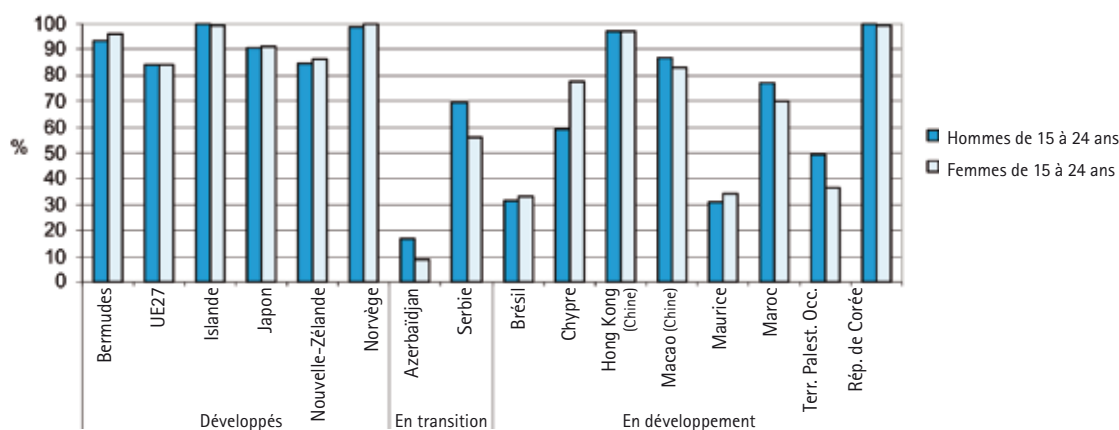
¹¹ UIT. *Use of Information and Communication Technology by the World's Children and Youth, A Statistical Compilation*. Genève, juin 2008, pages 22-23 et 41-42.

¹² Site web du Sommet mondial sur la société de l'information: <http://www.itu.int/wsis/index-fr.html>

¹³ Voir les pages Internet de l'UIT sur l'égalité des genres: <http://www.itu.int/ITU-D/gender/index-fr.html> et celles de l'UNESCO sur l'égalité des genres et les technologies de l'information et de la communication: http://portal.unesco.org/ci/fr/ev.php-URL_ID=21461&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html



L'utilisation de l'Internet par genre en pourcentage de la totalité de la population



Source: UIT. *Use of Information and Communication Technology by the World's Children and Youth, A Statistical Compilation*. Genève, juin 2008, page 22.

Pour combler ce fossé, il convient de mettre en place des mesures incitatives en faveur de l'éducation des femmes, par exemple, des professeurs de sciences de sexe féminin, jouant le rôle de modèles pour les jeunes filles. Il faut aussi rendre les sujets techniques, tels que les mathématiques et les sciences, plus attractifs pour les femmes et les filles, améliorer la sensibilisation aux questions d'égalité des sexes parmi le personnel scolaire, aussi bien masculin que féminin¹⁴ et encourager les communautés et les familles à ne plus s'opposer à l'étude de sujets techniques par les filles. Ces mesures peuvent contribuer à promouvoir l'enseignement des sciences et de la technologie auprès des femmes et des filles, leur offrant des points d'entrée pour des postes plus spécialisés en technologie de l'information. Sans ces mesures, la ségrégation professionnelle par le biais du genre peut perpétuer le fossé numérique ou technologique¹⁵.

COMMENT LA TECHNOLOGIE PEUT AIDER À BRISER LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE

Chauffeur de poids lourds est un emploi difficile – et typiquement masculin. Les nouvelles technologies telles que la direction et la transmission assistées et le frein moteur ouvrent de nombreuses occasions d'emploi aux femmes, à condition qu'elles y soient formées. En Écosse, comme dans d'autres pays, les entreprises de transport routier qui souffrent d'un manque de chauffeurs masculins qualifiés, forment des femmes à la conduite d'énormes véhicules sur de longues distances. Le secteur de la logistique, appuyé par les entreprises de transport et les syndicats, travaille au lancement de programmes pilotes qui vont aider davantage de femmes à entrer dans ce domaine traditionnellement masculin¹⁶.

COMPÉTENCES POUR UN CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE RAPIDE ET L'EMPLOYABILITÉ

Le développement des compétences professionnelles et de l'entrepreneuriat est généralement considéré comme la meilleure piste vers le progrès. En 2004, le rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation a déclaré qu'«une formation polyvalente est ce dont les femmes et les hommes ont besoin aujourd'hui, les compétences acquises pouvant ensuite être adaptées aux exigences économiques qui changent rapidement. Il leur faut aussi acquérir les compétences de base nécessaires pour pouvoir utiliser l'informatique, ce qui leur permettra de surmonter les obstacles de la distance et des restrictions budgétaires... Une politique d'éducation de qualité représente aussi un instrument important pour compenser l'impact négatif de la mondialisation, se manifestant par exemple par l'accroissement des inégalités de revenu, et produit des effets pouvant en fin de compte s'avérer supérieurs à ceux obtenus par les politiques du marché du travail»¹⁷.

Cette déclaration a été développée davantage au cours de la 97^e session de la Conférence internationale du Travail, en 2008, au sein de la Commission des aptitudes professionnelles pour une meilleure productivité, la croissance de l'emploi et le développement. «Les politiques et les programmes de formation qui visent à améliorer la productivité et l'employabilité doivent donc veiller à garantir l'égalité des chances, sans discrimination, et à tenir compte des obligations familiales ou domestiques... C'est sous l'angle d'une vie tout entière qu'il faut s'employer à résoudre les problèmes auxquels se heurtent les femmes pour avoir accès à l'éducation et à la formation et tirer parti de cette formation pour obtenir un meilleur emploi et le conserver. Il s'agira donc notamment: d'améliorer l'accès des filles à l'éducation de base; de supprimer les obstacles logistiques, économiques et culturels auxquels se heurtent les jeunes femmes en matière d'apprentissage et de formations secondaire et professionnelle – en particulier pour les métiers non traditionnels; de tenir compte des responsabilités familiales qu'elles ont en ce qui concerne la maison et les personnes à charge, lors de la programmation des sessions de formation sur le lieu de travail ou des sessions de formation à la gestion des entreprises; de répondre aux besoins de formation des femmes qui réintègrent le marché du travail ainsi que des femmes plus âgées qui n'ont pas eu la possibilité d'accéder équitablement à la formation tout au long de la vie»¹⁸.

¹⁴ Education Development Centre, Inc. *Building a gender friendly school environment: A Toolkit for Educators and their Unions*. (Education internationale, Bruxelles, 2007).

¹⁵ OIT, *Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*, Rapport V, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, 2008, page xiii.

¹⁶ Transport International Online, *Women take the wheel*, Edition du 22 janvier 2006. <http://www.itfglobal.org/transport-international/ti22women.cfm>, consulté le 5 novembre 2008.

¹⁷ Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. *A Fair Globalization: Creating Opportunities for All*. (OIT, Genève, février 2004), page 63.

¹⁸ OIT, *Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*, Rapport V, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, 2008, page xiii.

L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME AU CŒUR DU TRAVAIL DÉCENT

En effet, l'apprentissage et la formation des compétences accroît la capacité des femmes et des hommes à appliquer de nouvelles techniques, augmentant ainsi leur employabilité, ainsi que la productivité et la compétitivité des entreprises. Des systèmes efficaces de développement des compétences – reliant l'éducation à la formation technique, la formation technique à l'entrée sur le marché du travail et l'entrée sur le marché du travail à la formation tout au long de la vie – peuvent aider les femmes et les hommes à profiter des opportunités existantes et émergentes.

FORMUJER: UN PROGRAMME RÉGIONAL DE RENFORCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE DES FEMMES À FAIBLES REVENUS D'AMÉRIQUE LATINE

Le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle – CINTERFOR/OIT – a élaboré le projet FORMUJER, un programme spécifique destiné à augmenter la productivité et les perspectives d'emploi des femmes à faibles revenus, ainsi qu'à soutenir la participation des femmes au développement et leur contribution à la réduction de la pauvreté dans la région. Ce programme a été lancé dans trois pays pilotes: en Argentine, avec le Ministère du travail, de l'emploi et de la protection sociale, en Bolivie, avec l'Institut national de formation au travail (INFOCAL), et au Costa Rica, avec l'Institut national de l'apprentissage (INA). Quelques 248 cours ont eu lieu dans 57 domaines professionnels et dans 13 lieux répartis sur tout le continent; 3 400 personnes ont été formées directement, nombre qui a dépassé tous les objectifs. De surcroît, il faut remarquer que 25 pour cent des femmes participantes ont été formées dans des domaines nouveaux ou non traditionnels. Le cadre théorique, les méthodologies et le matériel produit et validé par les institutions de formation professionnelle locales et nationales ont représenté des succès communs qui ont permis à FORMUJER d'être reconnu comme un point de référence technique en matière de politiques de formation et d'égalité des genres¹⁹.



©ILO, Crozet M.

La technologie contribue également de façon importante à la création de travail décent pour les personnes handicapées et à leur intégration dans le lieu de travail. La plupart des personnes handicapées vivent dans les pays en développement – parmi les 650 millions de personnes handicapées estimées dans le monde, 80 pour cent vivent dans des pays en développement, et la majorité d'entre elles se trouvent sous le seuil de pauvreté²⁰. Le pourcentage de femmes handicapées qui travaillent est nettement plus faible que celui des hommes handicapés: 16,6 pour cent contre 52,6 pour cent²¹. Les femmes jeunes sont désavantagées de façon disproportionnée en matière d'emploi; elles peuvent être victimes de discrimination parce qu'elles sont jeunes, femmes et ayant un handicap physique²². Les questions d'environnement, telles que l'accès physique, peuvent être dépassées grâce aux avancées technologiques. Des équipements et des outils tels que des aides auditives, des appareils Braille ou des chaises roulantes motorisées aident les personnes handicapées à dépasser leurs handicaps spécifiques et à accéder au travail. L'Internet et l'accès aux ordinateurs peuvent représenter des opportunités nouvelles de travailler à distance et de s'intégrer dans beaucoup d'aspects de la vie politique, sociale, économique et culturelle. Il faut déployer des efforts aux niveaux de la stratégie et de la mise en œuvre, afin de lever les obstacles et de rendre ces instruments de travail disponibles et bon marché.

DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRENARIAT

Le «rattrapage» technologique participe également à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Dans certains pays, l'augmentation des entreprises détenues par des femmes est supérieure à celle des sociétés privées dans leur ensemble²³. Les femmes entrepreneurs deviennent de plus en plus une force motrice dans beaucoup d'économies, notamment en Afrique. Des études montrent qu'elles représentent 50 pour cent de toutes les entreprises²⁴. Ces entreprises sont souvent des micro ou petites entreprises, surtout dans le secteur de l'économie informelle et qui n'offrent pas les mêmes sécurités d'emploi, de protection sociale, d'accès à la formation et d'évolution de carrière que l'économie formelle. En fait, l'emploi formel, avec tous les avantages qui lui sont attachés en termes de qualité et quantité de travail, est encore un objectif illusoire pour un grand nombre de femmes.

Soutenir les femmes entrepreneurs pour leur permettre d'introduire la technologie dans leurs entreprises augmente le potentiel d'amélioration de la productivité, de création d'emplois, de réduction de la pauvreté et de promotion du développement local. Les femmes deviennent des entrepreneurs de diverses façons, notamment par l'auto-emploi, les PME, l'entrepreneuriat social, les coopératives et d'autres formules encore. Pour que les femmes reconnaissent leur potentiel d'entreprise, il est important de promouvoir des modèles qui coïncident avec leur réalité et leurs aspirations. Elles doivent aussi vaincre d'autres barrières lorsqu'elles décident de démarrer une entreprise, comme un accès restreint au crédit ou des modèles traditionnels qui empêchent les femmes de prendre part à des activités génératrices de revenus ou de contrôler les ressources financières. Pour éliminer ces barrières, l'OIT a adopté une double approche d'intégration de l'égalité des genres dans le développement des capacités entrepreneuriales, tout en fournissant parallèlement des approches ciblées sur le lancement, la formalisation et la croissance des entreprises des femmes. Tout ceci a été formulé en détail dans une Stratégie de l'OIT pour le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes²⁵.

¹⁹ Voir le site web de CINTERFOR/OIT sur FORMUJER <http://www.cinterfor.org.uy/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/gender/formujer/index.htm>

²⁰ Banque mondiale. *Development outreach: Disability and inclusive development*. (Washington, juillet 2005). Disponible à l'adresse http://www.worldbank.org/devoutreach/archives_issue_view.asp?id=20

²¹ Powers, T. 2008. *Recognizing ability: The skills and productivity of persons with disabilities*, Employment Working Paper No. 3 (OIT, Genève), page 4.

²² OIT, 2005. *Emploi des jeunes: les voies d'accès à un travail décent. Emploi des jeunes: le défi à relever*, Rapport VI, Conférence internationale du travail, 93^e session, Genève, page 25, paragraphes 81-82.

²³ Société financière internationale (IFC), "Banks Team Up to Support Women Entrepreneurs Worldwide: Global Banking Alliance for Women Holds its Annual Summit", communiqué de presse, Washington, D.C., 9 novembre 2006.

²⁴ Organisation internationale des employeurs. *Entrepreneuriat féminin*, 2008, <http://www.ioe-emp.org/fr/ domaines-daction/emploi/entrepreneuriat-feminin/index.html>

²⁵ OIT, GB.301/ESP/4, mars 2008.



Le développement des compétences montre la bonne voie, en permettant aux femmes de créer et de maintenir un emploi productif. Pour augmenter la productivité et se diversifier dans des activités à forte valeur ajoutée, les femmes entrepreneurs doivent être autonomisées afin d'accéder aux nouvelles technologies, les adopter et les appliquer dans divers secteurs économiques. La promotion de l'esprit d'entreprise des femmes aide à réduire le fossé technologique, contribuant ainsi à un travail plus décent et plus productif. Mais l'éducation et la formation ne suffisent pas. Pour être totalement efficaces, elles doivent faire partie de politiques et stratégies nationales intégrées dans les domaines de l'économie et de l'emploi. On trouve, entre autres facteurs clés, la création d'un environnement favorable au développement durable de l'entreprise, le dialogue social et les investissements essentiels dans l'éducation de base, la santé et les infrastructures.

RÉPONSES DE L'OIT ET PARTENARIATS

Le développement des compétences constitue un élément essentiel de l'*Agenda global pour l'emploi* de l'OIT, le cadre stratégique de l'OIT pour la promotion de l'emploi de l'Agenda du travail décent. La Recommandation (no. 195) de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, fournit également des orientations précieuses pour l'élaboration de politiques efficaces en matière de compétences et d'emploi qui aident les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à mettre en place des politiques et des programmes d'éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie pour le 21^e siècle, incluant l'usage des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans l'apprentissage et la formation.

Lors de la Conférence internationale du Travail de 2008, les membres tripartites ont adopté des conclusions parfaitement orientées sur le défi du développement des compétences. Ces conclusions cherchent à initier un *cercle vertueux* qui induirait l'amélioration de la qualité et de la disponibilité de l'éducation et de la formation des femmes et des hommes, ce qui à son tour alimenterait l'innovation, l'investissement, le changement technologique, le développement des entreprises, la diversification économique et la compétitivité. Les économies doivent accélérer la création de davantage et de meilleurs emplois, améliorant ainsi la cohésion sociale.

Dans le contexte politique élargi, les Programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) représentent un moyen important pour que les pays incluent le développement des compétences dans les cadres élargis de développement national. Beaucoup de PPTD font du développement des compétences, de la productivité et de l'emploi des priorités nationales pour améliorer la compétitivité, améliorer l'employabilité des jeunes, femmes et hommes, et augmenter les opportunités de travail décent pour les groupes désavantagés.

Le Département des compétences et de l'employabilité de l'OIT soutient les gouvernements et les partenaires sociaux dans l'utilisation du développement des compétences pour améliorer l'employabilité des femmes et des hommes et pour augmenter la viabilité des entreprises et encourager une croissance inclusive. L'éducation et la formation sont essentielles pour améliorer et viabiliser la productivité des travailleurs et leurs chances d'obtenir des revenus par le travail. Elles servent à améliorer leur mobilité professionnelle sur le marché du travail et offrent un potentiel accru de choix professionnels.

Le programme TREE (*Formation pour le renforcement de l'autonomie économique*) de l'OIT au Pakistan et aux Philippines a développé une méthodologie alternative de génération de revenus pour les groupes les plus marginalisés, y compris les populations rurales pauvres (en particulier les femmes), les jeunes à problèmes et les personnes handicapées. Au Pakistan, 56 pour cent des participants étaient des femmes, ce qui est un pourcentage impressionnant pour le Pakistan, étant données les contraintes sociales, culturelles et de mobilité. Le projet a également élaboré de nouvelles manières d'encourager les femmes à prendre part à des programmes de formation des compétences. Cette formation a procuré aux femmes les compétences nécessaires à la génération de revenus dans des domaines comme la confection, la réparation d'appareils électroménagers, la mécanique automobile, l'électricité du bâtiment, l'électronique et la plomberie.



© ILO, Maillard J.

AMÉLIORER LES APPRENTISSAGES INFORMELS

L'apprentissage dans l'économie informelle est la voie suivie par la majorité des jeunes des pays en développement pour acquérir les compétences techniques dans un métier ou un secteur commercial, ainsi que les compétences entrepreneuriales pour lancer leur propre affaire. Dans le cadre du projet Une Nations Unies en Tanzanie, l'OIT met actuellement en place un projet pilote dans la région de Mtwara and Lindi, destiné à améliorer le système de formation informelle. Ses principaux objectifs sont l'amélioration de l'accès des filles à l'apprentissage dans des secteurs avec un potentiel de croissance, y compris ceux à dominante traditionnellement masculine, et la formation des maîtres d'apprentissage, ainsi que des apprentis des deux sexes, dans les secteurs commerciaux et les compétences techniques nécessaires pour appliquer des technologies plus avancées. Cette approche améliore l'employabilité et la productivité et aide à combler le fossé technologique et les inégalités de genre dans l'économie informelle.

L'équipe des services postaux et des télécommunications du Service des activités sectorielles de l'OIT (SECTOR) a mis en œuvre à partir de 2006-2007 un Programme d'action de l'OIT destiné à promouvoir le dialogue social sur les compétences, l'employabilité et l'égalité des chances dans les services des télécommunications, axé sur les pays d'Afrique subsaharienne. En 2006, le Séminaire tripartite régional sur les compétences et l'employabilité dans les services de télécommunication en Afrique, organisé par l'OIT, a permis aux participants de partager des expériences, discuter des défis spécifiques auxquels le secteur des télécommunications doit faire face et d'identifier des activités pour le Programme d'action de 2007. Ce séminaire a adopté un ensemble de conclusions, dont une déclarait que les partenaires sociaux s'efforceront d'assurer une plus grande égalité des genres dans l'accès à la formation.

L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME AU CŒUR DU TRAVAIL DÉCENT

Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont également un rôle important à jouer pour réduire l'inégalité entre les genres dans le développement des compétences et de l'entrepreneuriat. L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a créé un kit d'outils pour les employeurs, leur permettant d'augmenter la représentation des femmes dans les organisations d'employeurs et dans les associations professionnelles de leurs pays respectifs. Le programme Développement des petites entreprises de l'OIT (SEED) et le Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT (ACTRAV) ont mené des recherches sur la sous-représentativité des travailleuses dans les petites entreprises. ACTRAV et le service des coopératives (COOP) de l'OIT ont lancé le programme sexospécifique SYNDICOOP, destiné à organiser les travailleurs non protégés de l'économie informelle, via une coopération coopératives-syndicats au Rwanda, dans la République unie de Tanzanie et en Ouganda.

Le programme de Développement de l'esprit d'entreprise des femmes et égalité des genres de l'OIT (WEDGE) a travaillé efficacement à l'amélioration des perspectives économiques pour les femmes entrepreneurs, y compris celles qui ont le VIH/SIDA ou un handicap – au moyen d'une formation aux connaissances et compétences en affaires, de la promotion et facilitation de l'accès aux institutions de micro-financement et aux marchés, du renforcement de la voix et de la représentation des femmes entrepreneurs et de l'augmentation de la capacité des mandants de lever les barrières qui pourraient empêcher le développement de l'esprit d'entreprise des femmes.

ENTREPRENEUR EN TANZANIE: TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

Travaillant de chez elle, Jane propose une formation en informatique à environ 50 étudiants par jour. Lancée avec seulement trois ordinateurs en 1998, son entreprise a grandi pour atteindre 10 ordinateurs et cinq employés. Des jeunes femmes et des jeunes gens sont ainsi formés à l'utilisation des ordinateurs et des logiciels et également à des services d'assistance technique. Du fait de la demande croissante de services de technologie de l'information dans la commune de Mbeya, Jane espère commencer à donner des cours débouchant sur un certificat ou un diplôme. Pour cela, elle va avoir besoin d'assistance et de davantage de formation des compétences en technologie. Tout cela va lui profiter, ainsi qu'à sa communauté. Jane a participé aux activités de formation WEDGE afin d'améliorer ses compétences en gestion, d'organiser efficacement ses activités et de développer son entreprise²⁶.



WEDGE fait partie de l'unité Développement des petites entreprises (SEED). La mission de cette unité est de renforcer la compréhension de la manière dont le développement d'entreprises viables peut améliorer les objectifs de l'emploi, en insistant particulièrement sur les femmes et les jeunes entrepreneurs. En particulier, le programme *Know About Business (KAB)* de l'OIT cherche à développer une société entrepreneuriale et des attitudes positives envers l'esprit d'entreprise des jeunes femmes et jeunes gens, en proposant des orientations aux gouvernements, partenaires sociaux et institutions qui souhaitent intégrer l'enseignement de l'esprit d'entreprise aux jeunes dans leurs programmes. Il fournit aussi une orientation professionnelle en entrepreneuriat comme option directe d'emploi pour les jeunes femmes et jeunes gens dans les écoles. En Ouganda, le projet Médias pour les petites entreprises (SEMA), initié par l'OIT, s'appuie sur la croissance du secteur radio national et met en place un programme radio pour les petites entreprises qui atteint les couches les plus pauvres de la société.

Les coopératives peuvent autonomiser les femmes et améliorer non seulement leur propre niveau de vie, mais aussi celui des communautés dans lesquelles elles vivent. Le Service des coopératives de l'OIT (COOP) a intégré la dimension de genre dans toutes ses activités et se concentre spécifiquement sur l'accès aux ressources productives, à la génération de revenus, à la création d'emplois et à l'accès au crédit et à des services de qualité bon marché. Il fournit également des programmes de formation spécifiques aux femmes. L'OIT a publié en collaboration avec l'Alliance coopérative internationale un ouvrage intitulé *Leadership Training Manual for Women Leaders of Cooperatives*.

Le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes de l'OIT (GENDER) joue un rôle moteur dans la mise en œuvre de l'égalité des genres dans l'Agenda du travail décent de l'OIT, en encourageant l'intégration de la question de l'égalité dans toutes les politiques, objectifs stratégiques, programmes et activités de l'OIT. Il offre ses conseils aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et de travailleurs et aux unités sur des questions spécifiques, outre la direction de programmes de coopération technique.

QUE FAIRE?

Un certain nombre de mesures peuvent être prises pour promouvoir l'éducation, la formation des compétences et le développement de l'esprit d'entreprise, afin de fournir aux hommes et aux femmes les outils dont ils ont besoin pour combler le fossé technologique et tirer parti des opportunités émergentes.

L'éducation, la formation et le développement des compétences peuvent être encouragés par les moyens suivants:

- Ratification et mise en œuvre de la Convention (no. 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et application des orientations données par la Recommandation (no. 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004.
- Ratification et mise en œuvre de la Convention (no. 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, et application de la Recommandation (no. 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.
- Augmentation des possibilités de formation et d'emploi des personnes défavorisées, y compris les femmes, les jeunes et les handicapés.
- Autonomisation des femmes pour qu'elles étudient des matières technologiques et soient formées à des compétences nouvelles et de plus haut niveau, fourniture d'orientation professionnelle afin d'élargir l'intérêt des femmes et des filles pour les occasions existantes et émergentes liées aux évolutions technologiques.

²⁶ OIT, *Voices of Women Entrepreneurs in Tanzania*, Département des compétences et de l'employabilité / Développement de l'esprit d'entreprise des femmes et de l'égalité des genres (WEDGE), Programme de développement des petites entreprises de l'OIT, Genève, 2008, pages 8-9.



- Sensibilisation au besoin de dépasser les barrières culturelles et sociales qui empêchent les filles d'étudier des sujets touchant à la technologie. Ceci comprend également l'amélioration des systèmes d'apprentissage informel dans les pays en développement, en améliorant la pertinence et la qualité de la formation, en assurant une reconnaissance formelle des compétences et en donnant l'accès des femmes à l'apprentissage.
- Traitement de la faible productivité et de la pauvreté persistante dans l'économie informelle grâce à un meilleur accès des femmes et des hommes à un développement des compétences amélioré hors des zones urbaines à forte croissance, en combinant le rattrapage scolaire et des services d'emploi avec de la formation technique, en mettant en œuvre des systèmes de reconnaissance des connaissances préalables de manière à leur procurer des emplois dans l'économie formelle et à leur fournir une formation en entrepreneuriat qui encourage et permette la formalisation de petites entreprises.
- Elaboration de moyens efficaces pour que les femmes et les hommes des communautés urbaines et rurales apprennent les nouvelles technologies, les techniques de production, les produits et les marchés qui leur permettront d'améliorer la productivité agricole et non fermière.

L'esprit d'entreprise peut être encouragé:

- En appliquant les orientations fournies dans la Recommandation (no. 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998.
- En introduisant la sexospécificité dans les politiques et stratégies des technologies de l'information et de la communication, afin d'aider à promouvoir l'accès, la participation et le leadership des femmes dans les technologies de l'information.
- En soutenant des campagnes de presse, des séminaires, des foires commerciales, des expositions et d'autres événements – impliquant les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les communautés locales – afin de procurer aux femmes entrepreneurs une plate-forme destinée à promouvoir les voix en faveur du changement et à inspirer d'autres femmes.
- En améliorant les moyens dont les femmes disposent pour accéder au micro-crédit qui leur permettra d'acheter et de tirer pleinement profit des nouvelles technologies, améliorant ainsi leur productivité et leur accès à de nouveaux marchés.
- En faisant la promotion de politiques qui aident les femmes à créer des petites et des micro-entreprises, y compris en fournissant de la formation en compétences commerciales et l'accès à la technologie de la communication et au crédit, de manière à améliorer la productivité.



© ILO, Maillard J.

SELECTION DE PUBLICATIONS DE L'OIT SUR LES COMPÉTENCES, L'ENTREPRENARIAT, ET LES MOYENS DE COMBLER LE FOSSÉ TECHNOLOGIQUE ET PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES.

- Bureau International du Travail (BIT). 2008a. *Apprenticeship in the informal economy in Africa*, Employment Report No. 1. (Genève).
- 2008b. *Gender and Entrepreneurship Together (GET Ahead) training implementation: impact assessment: Women's Entrepreneurship Development Aceh*. (Jakarta).
 - 2008c. *Membership directory of five women entrepreneurs associations (WEAs) in Ethiopia*. (Genève).
 - 2008d. *Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*. Conférence internationale du Travail (CIT), 97^e session.
 - 2008e. *Voices of women entrepreneurs in Ethiopia, Tanzania, Uganda and Zambia*. (Genève, WEDGE/ Irish Aid).
 - 2008f. *Femmes, égalité entre les sexes et économie informelle: évaluation des recherches menées par l'OIT et propositions concernant la marche à suivre*. (Genève, Bureau pour l'Egalité entre hommes et femmes (GENDER)).
 - 2007a. *Assessing the enabling environment for women in growth enterprises: an AfDB/ILO integrated framework assessment guide*. (Genève, Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise (EMP/ENTERPRISE), Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, Banque africaine de développement).
 - 2007b. *Les facteurs qui affectent les entreprises féminines: Perspectives de croissance - Le cas du Cameroun*. (Genève, WEDGE).
 - 2007c. *La transférabilité des compétences*. Conseil d'Administration, 298^e session, Commission de l'emploi et de la politique sociale, Genève, mars 2007, GB.298/ESP/3.
 - 2007d. *Le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et la promotion du travail décent: évaluation thématique*. Conseil d'Administration, 298^e Session, Commission de la coopération technique, Genève, mars 2007, GB.298/TC/1
 - 2006a. *Changements dans le monde du travail*. Rapport du Directeur général, Rapport 95 I (C), CIT, 95^e session, Genève.



- 2006b. *Favoriser l'employabilité en améliorant les connaissances et les compétences*. Conseil d'Administration, 295e session, Commission de l'emploi et de la politique sociale, Genève, mars 2006, GB.295/ESP/2.
- 2006c. *Women's entrepreneurship Development and Gender Equality (WEDGE) Programme: Progress Report*. (Genève, OIT-Irish Aid Partnership Programme, Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (SEED)).
- 2005. *Egalité entre hommes et femmes et travail décent: Les bonnes pratiques dans le monde du travail*. (Genève, GENDER).
- 2002. Rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur *L'emploi, l'employabilité et l'égalité des chances dans les services des postes et télécommunications*. (Genève, SECTOR).

Capt, J. 2007. *Skills development and gender*, PowerPoint presentation, Département des compétences et de l'employabilité (EMP/SKILLS). (BIT, Genève).

Ecevit, Y. 2007. *A critical approach to women's entrepreneurship in Turkey* (BIT, Ankara).

Gilbert, M. 2008. *Link and learn: progress assessment of the approach adopted to promoting the inclusion of women entrepreneurs with disabilities into the WEDGE programme in four African countries*. (BIT, Genève).

Kane, E. 1995. *Integrating Gender Issues on Vocational Education and Training*. (BIT, Training Policy And Programme Development Branch, Genève).

Mayoux, L. 2001. *Jobs, gender and small enterprises: Getting the policy environment right*. Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (SEED) Working Paper No. 15 (BIT, Genève).

Murray, B.; Labanya, H. 2006. *SKILLS Fact Sheet on Developing Entrepreneurship among Women with Disabilities (DEWD)* (BIT, Genève).

Murray, U. 2008. *Gender and skills development: Practical experiences and ways forward, paper prepared for the ILO Skills and Employability Department (SKILLS)* (BIT, Genève).

Nübler, I. 2008. *An institutional approach to apprenticeship*, Employment Sector Working Paper (BIT, à paraître).

Powers, T. 2008. *Recognizing ability: The skills and productivity of persons with disabilities*, Employment Working Paper No. 3 (BIT, Genève).



International
Labour
Office
Geneva

Bureau pour l'égalité
entre hommes et femmes
Tél. + 41 22 799 6730
Fax. + 41 22 799 6388
www.ilo.org/gender
gendercampaign@ilo.org

Département des compétences et de
l'employabilité
Secteur de l'emploi
Tél. + 41 22 799 7512
Fax. + 41 22 799 6310
www.ilo.org/skills

Le programme de Développement
de l'esprit d'entreprise des
femmes et égalité des genres
(WEDGE) -SEED
Secteur de l'emploi
Tél. + 41 22 799 6713
Fax. + 41 22 799 7978
www.ilo.org/seed

Office Internationale du Travail - 4, Route des Morillons - 1211 Genève 22, Suisse

La présente brochure d'information a été préparée par l'OIT dans le cadre de la campagne de sensibilisation « L'égalité hommes – femmes au cœur du travail décent ».
Vous pouvez nous contacter (gendercampaign@ilo.org) pour toute information sur les autres thèmes de l'OIT qui sont couverts par cette campagne.